

Ministère de l'Enseignement
Supérieur et de la Recherche
Scientifique

Ecole Nationale Supérieure de
Management Koléa



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

المدرسة الوطنية العليا للمناجنت
القلية

MEMOIRE DE FIN D'ETUDE

En vue d'obtention d'un Master

En « Management des ressources humaines »

*La gestion des risques liés à la sécurité sociale des femmes
actives Cas de la Caisse Nationale des Assurances Sociales des
Travailleurs Salariés(CNAS) Centre Payeur -Ain Benian,
Alger-*

Elaborer par :

- Zouggar Firdaousse

Encadrer par :

- Dr Mohammed El Hadj Leila

Année Universitaire : 2024/2025

Résumé

La sécurité sociale constitue un pilier essentiel dans la protection des droits des travailleurs, en particulier des femmes actives confrontées aux risques liés à la maternité. La présente étude porte sur la gestion des risques en matière de sécurité sociale des femmes travailleuses, à travers l'analyse de l'efficacité des dispositifs juridiques et institutionnels mis en place par la CNAS, notamment ceux relatifs au congé de maternité.

Cette recherche adopte une approche quantitative. Elle repose sur un questionnaire structuré, administré auprès de 45 femmes actives affiliées au centre payeur de la CNAS d'Aïn Benian – Alger. Les données collectées ont été traitées à l'aide du logiciel SPSS, permettant d'analyser plusieurs dimensions : juridique, économique, professionnelle, sanitaire, sociétale et perceptive.

Les résultats révèlent des efforts notables en matière de protection sociale, mais aussi des limitations dans l'application effective des droits, dues à divers obstacles d'ordre administratif, informationnel ou socioculturel. Cette étude propose des recommandations visant à renforcer la couverture sociale des femmes et à améliorer la qualité des services offerts par la CNAS.

Mots clés : sécurité sociale, femmes actives, congé de maternité, gestion des risques,

Abstract

Social security constitutes a key pillar in safeguarding workers' rights, particularly for active women exposed to maternity-related risks. This study examines the risk management mechanisms within the Algerian social security system, with a specific focus on the legal and institutional frameworks implemented by the CNAS (National Social Insurance Fund), particularly those relating to maternity leave.

This quantitative study is based on a structured questionnaire administered to 45 employed women affiliated with the CNAS payment centre in Aïn Benian, Algiers. Data were analysed using SPSS software and covered several dimensions: legal, economic, professional, health-related, socio-cultural, and perceptual.

The results highlight significant efforts in terms of social protection, whilst also revealing limitations in the effective enforcement of women's rights, stemming from administrative, informational, and cultural barriers. This research proposes recommendations to improve maternity coverage and enhance the quality of CNAS services.

Keywords: social security, working women, maternity leave, risk management

الملخص

تُعدّ الضمان الاجتماعي ركيزة أساسية في حماية حقوق العمال، لا سيما النساء العاملات اللواتي يواجهن مخاطر مرتبطة بفترة الأمومة. تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على إدارة المخاطر في مجال الضمان الاجتماعي للمرأة العاملة، من خلال تقييم فعالية الآليات القانونية والمؤسسية التي تعتمدها الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (CNAS)، وبالأخص ما يتعلق بـ عطلة الأمومة.

تعتمد هذه الدراسة على منهج كمي، من خلال استبيان مهيكّل وُرّع على 45 امرأة عاملة منخرطة في مركز الدفع التابع للصندوق بعين البنيان – الجزائر. وقد تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS، وشملت الدراسة عدة أبعاد: قانونية، اقتصادية، مهنية، صحية، اجتماعية وثقافية، وإدراكية.

أظهرت النتائج وجود جهود ملموسة في مجال الحماية الاجتماعية، غير أن هناك نقائص في التطبيق الفعلي للحقوق، تعود أساساً إلى عوائق إدارية، معلوماتية، وثقافية. وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات التي تهدف إلى تعزيز تغطية مخاطر الأمومة وتحسين جودة الخدمات المقدمة من طرف CNAS.

الكلمات المفتاحية: الضمان الاجتماعي، المرأة العاملة، عطلة الأمومة، الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، إدارة المخاطر،

Remerciement

D'abord, je remercie « **ALLAH** » tout puissant de m'avoir donné le courage, la patience et la volonté d'achever ce travail.

Je remercie infiniment mon encadreur **Dr. Leila MOHAMMED EL HADJ** pour son accompagnement précieux tout au long de la réalisation de ce mémoire, c'est une enseignante que j'admire profondément. Je lui suis particulièrement reconnaissante pour son accompagnement rigoureux, ses encouragements constants malgré les obstacles, ainsi que pour la confiance qu'elle m'a accordée tout au long de cette aventure académique.

Merci d'avoir cru en moi madame !

J'adresse mes sincères remerciements à ma tutrice de stage **Madame MAMO ASMA** ainsi qu'à **Madame BENAMARA AICHA** pour leur accueil chaleureux, leur disponibilité et leur accompagnement tout au long de mon stage au sein du centre payeur de la CNAS d'Aïn Benian (ALGER). Malgré le temps insuffisant, elles ont su me guider avec bienveillance, professionnalisme et efficacité. Leur encadrement a été précieux et a largement contribué à la réussite de cette expérience.

Je tiens à remercier toute l'équipe pédagogique de l'École Nationale Supérieure de Management et les intervenants pour les diverses connaissances et expériences qu'ils nous ont transmises au cours de notre cursus d'études.

Je tiens à exprimer toute ma gratitude et mon amour à mes parents, **Anissa et Mohammed**, pour leur soutien inconditionnel, leurs prières, leur patience et leurs encouragements constants tout au long de mon parcours. Leur présence à mes côtés, dans les moments de doute comme dans les moments de réussite, a été ma plus grande force. Ce travail est avant tout le fruit de leur dévouement et de leur confiance.

J'exprime également ma profonde reconnaissance à **Houssam**, pour sa patience, son soutien constant et sa compréhension tout au long de cette étape importante de ma formation.

J'adresse mes remerciements à ma Tante Zola et ses filles Hiba et Nesrine qui ont toujours été là pour moi. Leur soutien inconditionnel et leurs encouragements ont été d'une grande aide, ainsi mes amies Hiba, Rania et Hadil.

Enfin, à toute personne ayant contribué de près ou de loin à la réalisation de ce travail,

DU FOND DU CŒUR, MERCI !

TABLE DES MATIERES

RESUME	I
REMERCIEMENT	IV
TABLE DES MATIERES	V
LISTE DES FIGURES	VIII
LISTE DES TABLEAUX	IX
LISTE DES ABREVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES.....	XI
INTRODUCTION	10
CHAPITRE 01 : CADRE THEORIQUE DE LA GESTION DES RISQUES LIES A LA MATERNITE DANS LE SYSTEME DE SECURITE SOCIALE	
SECTION 01 : REVUE DE LITTERATURE.....	17
SECTION 2 : CADRE CONCEPTUEL	21
1. Gestion des risques	21
1.1. Définition du risque	21
1.2. Définition de la gestion des risques	22
2.3Principes juridiques encadrant la gestion des risques.....	23
1.3. Typologie des risques liés à la maternité dans un contexte de travail	24
1.4. Application de la gestion des risques dans le domaine de la sécurité sociale	30
1.5. Identification du risque social.....	30
1.6. Perspectives d'amélioration	32
2. La sécurité sociale des femmes actives.....	33
2.1. La sécurité sociale	33
2.2. Historique de la sécurité sociale	33
2.2.1. Situation de la sécurité sociale avant et après l'indépendance	34
2.3. Le concept de la sécurité sociale.....	38
2.3.1. La sécurité sociale liée à la notion du besoin.....	38
2.4 Le cadre institutionnel de la sécurité sociale en Algérie	40
2.5 Cadre réglementaire du congé de maternité dans la sécurité sociale	45
2.6 Conditions d'ouverture des droits pour la femme salariée	45
3. L'articulation entre la gestion des risques et la sécurité sociale des femmes actives :.....	51
3.1. La détection des risques sociaux spécifiques aux femmes salariées	51
Le risque lié à la conciliation travail/vie familiale	52
3.2. Les dispositifs juridiques et institutionnels de prise en charge	53
CHAPITRE II : CADRE MÉTHODOLOGIQUE ET CONTEXTE ORGANISATIONNE	
SECTION 01 : CADRE METHODOLOGIQUE.....	58
1. Démarche méthodologique	58
2. Présentation des variables de la recherche	58
2.1. La variable dépendante : la protection effective des droits des femmes	58
2.2 Les variables indépendantes	59
2.3. La posture épistémologique.....	59
2.4. Positionnement épistémologique.....	60

2.5.	La méthode de la recherche	61
2.6	L'approche méthodologique.....	62
2.7	Méthode et outil de collecte de données.....	63
3.	Le questionnaire.....	63
3.1.	Définition du questionnaire	63
3.2.	Informations générales	63
3.3.	Les mécanismes juridiques et institutionnels	63
3.4.	Aspects économiques	64
3.5.	Conséquences professionnelles	64
3.6.	Dimensions sanitaires et sociales	64
3.7.	Dimensions culturelles et sociétales	64
3.8.	Satisfaction et perception générale	64
3.9.	Protection effective des droits des femmes travailleuses	64
3.10.	Suggestions et commentaires.....	64
3.11.	L'échelle de mesure.....	64
4.1.	Population et échantillon de l'étude	65
4.2.	La population de l'étude	65
4.3.	Méthode d'échantillonnage :	65
4.4.	Taille de l'échantillon de l'étude	66
5.	Modalité de l'étude	66
6.	Le déroulement de la passation du questionnaire :	66
7.	L'administration du questionnaire	66
8.	Méthode de traitement et analyse des données	67
9.	Test de validité et de fiabilité de l'outil de l'étude	68
9.1.	La validité apparente	68
9.2.	La validité statistique.....	69
10.	Test de normalité de la distribution.....	69
SECTION 02 : CONTEXTE ORGANISATIONNELLE.....		70
1.	Lieu de stage et présentation de l'entreprise.....	70
2.	Attribution de la CNAS	70
3.	Organisation de la CNAS.....	71
4.	Les structures de la CNAS	71
5.	Les bénéficiaires	72
6.	Les prestations	73
7.	EL HANAA	73
8.	Chifa web.....	74
CHAPITRE III : RESULTAT ET DISCUSSION		
1.	Présentation des résultats de l'étude :	76
2.	Présentation des résultats du questionnaire.....	76
2.1.	Présentation des résultats relatifs aux données descriptives de l'étude.....	76
3.	Présentation des résultats du premier axe : Les mécanismes juridiques relatifs au congé de maternité et à la couverture des risques liés à la maternité.....	81
3.2.	Test et analyse des hypothèses et modèle de l'étude.....	92
3.2.1.	Test et analyse des hypothèses secondaires de l'étude.....	92

.3.2.2 Test de l'hypothèse principale.....	104
CONCLUSION	119
BIBLIOGRAPHIE	123
ANNEXES A - QUESTIONNAIRE D'ENQUETE	128
ANNEXES B – LES SUPPORTS DOCUMENTAIRES ENCADRANT LA COUVERTURE DES RISQUES SOCIAUX EN ALGERIE.....	132
ANNEXES C – RESULTATS SPSS	142

Liste des figures

Figure 1 : Le modèle général de l'étude	14
Figure 2 : organigramme de la direction générale de la CNAS.....	72
Figure 3 : Répartition de l'échantillon de l'étude selon la variable sexe	76
Figure 4 : Répartition de l'échantillon de l'étude selon l'âge	77
Figure 5 : Répartition de l'échantillon de l'étude selon le secteur d'activité.....	78
Figure 6 : Répartition de l'échantillon de l'étude selon la situation professionnelle	79
Figure 7 : Répartition de l'échantillon de l'étude selon la variable ancienneté dans le poste actuel.....	80
Figure 8 : Répartition de l'échantillon de l'étude selon la variable bénéfice du congé de maternité	81

Liste des tableaux

Tableau 1 : Résumé des paradigmes épistémologiques.....	61
Tableau 2 : Echelle de Likert.....	65
Tableau 3 : Définition de l'échantillon cible.....	66
Tableau 4 : Indique les domaines des niveaux d'accord.....	67
Tableau 5 : Indique les différents intervalles de valeurs du coefficient de fiabilité Alpha .	68
Tableau 6 : Test de fiabilité d'Alpha Cronbach de l'instrument de mesure.....	69
Tableau 7 : Résultats du test de distribution normale (aplatissement) des données en utilisant les coefficients d'aplatissement (Kurtosis).....	70
Tableau 8 : Répartition de l'échantillon de l'étude selon la variable sexe	76
Tableau 9 : Répartition de l'échantillon selon la variable d'âge	77
Tableau 10 : Répartition de l'échantillon de l'étude selon la variable secteur d'activité	78
Tableau 11 : Répartition de l'échantillon de l'étude selon la variable situation professionnelle.....	78
Tableau 12 : Répartition de l'échantillon de l'étude selon la variable ancienneté dans le poste actuel.....	79
Tableau 13 : Répartition de l'échantillon de l'étude selon la variable bénéfice du congé de maternité.....	80
Tableau 14 : Le degré de réponse des membres de l'échantillon à la variable juridique et institutionnelle	82
Tableau 15 : Le degré de réponse des membres de l'échantillon à la variable juridique économique.....	83
Tableau 16 : Le degré de réponse des membres de l'échantillon à la variable professionnelle.....	85
Tableau 17 : Le degré de réponse des membres de l'échantillon à la variable sanitaire sociale.....	86
Tableau 18 : Le degré de réponse des membres de l'échantillon à la variable globale d'évaluation	87
Tableau 19 : Le degré de réponse des membres de l'échantillon à la variable culturelle et sociétale.....	88
Tableau 20 : Le degré de réponse des membres de l'échantillon à la variable satisfaction et de perception.....	89
Tableau 21 : Le degré de réponse des membres de l'échantillon à la variable droits des femmes travailleuses.....	91
Tableau 22 : Analyse de la variance (ANOVA) des réponses des membres de l'échantillon entre l'indicateur " juridique et institutionnelle " et droits des femmes travailleuses.....	93

Tableau 23 : Analyse de la variance (ANOVA) des réponses des membres de l'échantillon entre l'indicateur " Economique" et droits des femmes travailleuses	95
Tableau 24 : Analyse de la variance (ANOVA) des réponses des membres de l'échantillon entre l'indicateur " Professionnelle " et droits des femmes travailleuses	96
Tableau 25 : Analyse de la variance (ANOVA) des réponses des membres de l'échantillon entre l'indicateur " Sanitaire et sociale " et droits des femmes travailleuses	98
Tableau 26 : Analyse de la variance (ANOVA) des réponses des membres de l'échantillon entre l'indicateur " Globale d'évaluation " et droits des femmes travailleuses	100
Tableau 27 : Analyse de la variance (ANOVA) des réponses des membres de l'échantillon entre l'indicateur " Culturelle et sociétale " et droits des femmes travailleuses	101
Tableau 28 : Analyse de la variance (ANOVA) des réponses des membres de l'échantillon entre l'indicateur " Satisfaction et de perception " et droits des femmes travailleuses.....	103
Tableau 29 : Résultats du test de l'hypothèse principale.....	105
Tableau 30 : Résultats de l'analyse de régression multiple (Enter) pour l'impact des indicateurs variables indépendantes sur la variable dépendante.	107
Tableau 31 : Résultats de l'analyse de régression multiple pas à pas sur l'impact des indicateurs de mécanismes juridiques relatifs au congé de maternité et à la couverture des risques liés à la maternité sur droits des femmes travailleuses.....	109
Tableau 32 : Coefficients de corrélation pour les deux modèles de régression multiple de l'étude.....	110

Liste des abréviations, sigles et acronymes

CNAS : Caisse Nationale des Assurances Sociales

MP : Maladie professionnelle

AT : Accident de travail

Art : Article

GR: Gestion des risques

FA: Femme active

SS: Sécurité sociale

CP: Centre payeur

CM: Congé de Maternité

OIT: L'organisation internationale de travail

RE : Risque économique

RP : Risque professionnelle

RS : Risque sanitaire

PN : Prestation en nature

PE : Prestation en espèce

INTRODUCTION

Introduction

La sécurité sociale constitue un pilier fondamental de toute politique sociale moderne, en particulier lorsqu'il s'agit de garantir la protection des travailleuses face aux aléas de la vie professionnelle et familiale. En Algérie, comme ailleurs, les femmes actives jouent un rôle central dans le développement économique, tout en assumant des responsabilités liées à la maternité et à la vie familiale. Toutefois, concilier vie professionnelle et maternité demeure un véritable défi.

Face à cette réalité, la gestion des risques liés à la maternité s'impose comme un enjeu crucial pour les institutions de sécurité sociale, notamment la Caisse Nationale des Assurances Sociales des Travailleurs Salariés (CNAS), dont la mission est d'assurer une couverture efficace des droits sociaux, et notamment du congé de maternité.

Les dispositifs juridiques encadrant cette période visent à offrir aux femmes un environnement protecteur leur permettant de préserver leur santé, leur emploi et leur revenu. Cependant, des interrogations subsistent quant à l'effectivité de ces droits dans la pratique : les femmes sont-elles réellement informées de leurs droits ? Les employeurs respectent-ils les normes en vigueur ? Le système permet-il une prise en charge équitable et rapide ?

Cette recherche prend tout son sens dans un contexte national où les débats autour de l'égalité professionnelle, de la protection sociale des femmes et de la valorisation du travail féminin sont de plus en plus présents. Si quelques études ont déjà abordé ces questions en Algérie, elles restent limitées, ce qui rend nécessaire une exploration approfondie de cette problématique.

C'est dans cette perspective que notre travail s'inscrit, en analysant les mécanismes juridiques, institutionnels, sociaux et culturels mis en place pour protéger les femmes actives durant la maternité, tout en évaluant leur impact réel sur le terrain, à travers le cas particulier de la CNAS.

Notre recherche s'inscrit dans la compréhension et l'évaluation du système de gestion des risques sociaux, en particulier ceux liés à la maternité chez les femmes actives en Algérie, à travers l'étude de la couverture offerte par la CNAS. Elle vise à analyser dans quelle mesure les dispositifs juridiques et institutionnels mis en place permettent de garantir une protection effective des droits des travailleuses, notamment durant la période de maternité.

Introduction

La partie pratique de ce travail commence par une collecte de données via un questionnaire adressé à des femmes actives affiliées à la CNAS. Cette enquête vise à confronter leurs expériences réelles avec les textes juridiques en vigueur et les prestations censées être assurées. Il s'agit ainsi de mettre en lumière les écarts existants entre la réglementation, son application et la perception qu'en ont les bénéficiaires, afin de proposer des recommandations concrètes pour une meilleure protection sociale des femmes.

Ce mémoire couvre à la fois une **dimension académique** et une **dimension pratique**. La dimension académique s'appuie sur un cadre théorique fondé sur les concepts de sécurité sociale, de gestion des risques et de droits sociaux des femmes. Quant à la dimension pratique, elle repose sur une enquête de terrain réalisée auprès d'un échantillon ciblé, permettant d'évaluer concrètement l'efficacité du dispositif de congé maternité géré par la CNAS.

Le choix de ce thème ne relève pas du hasard. Plusieurs raisons ont motivé cette orientation :

- Il s'agit d'un sujet d'actualité, au croisement des enjeux sociaux, économiques et juridiques, qui touche un nombre croissant de femmes dans le monde du travail.
- Il permettra d'apporter une contribution académique et institutionnelle sur les mécanismes de protection des travailleuses, dans un contexte où la maternité reste encore source de vulnérabilité professionnelle.
- Il constitue une opportunité d'analyser les pratiques de la CNAS en matière de gestion du congé maternité et d'identifier les limites et pistes d'amélioration possibles.

À travers cette recherche, nous espérons contribuer à une meilleure compréhension des défis rencontrés par les femmes dans l'accès à une sécurité sociale équitable, et participer au renforcement des politiques sociales inclusives en Algérie.

L'objectif de notre recherche serait, donc, de répondre à la problématique suivante :

Dans quelle mesure les dispositifs juridiques encadrant le congé de maternité et la prise en charge des risques liés à la maternité par la CNAS –au niveau du centre

Introduction

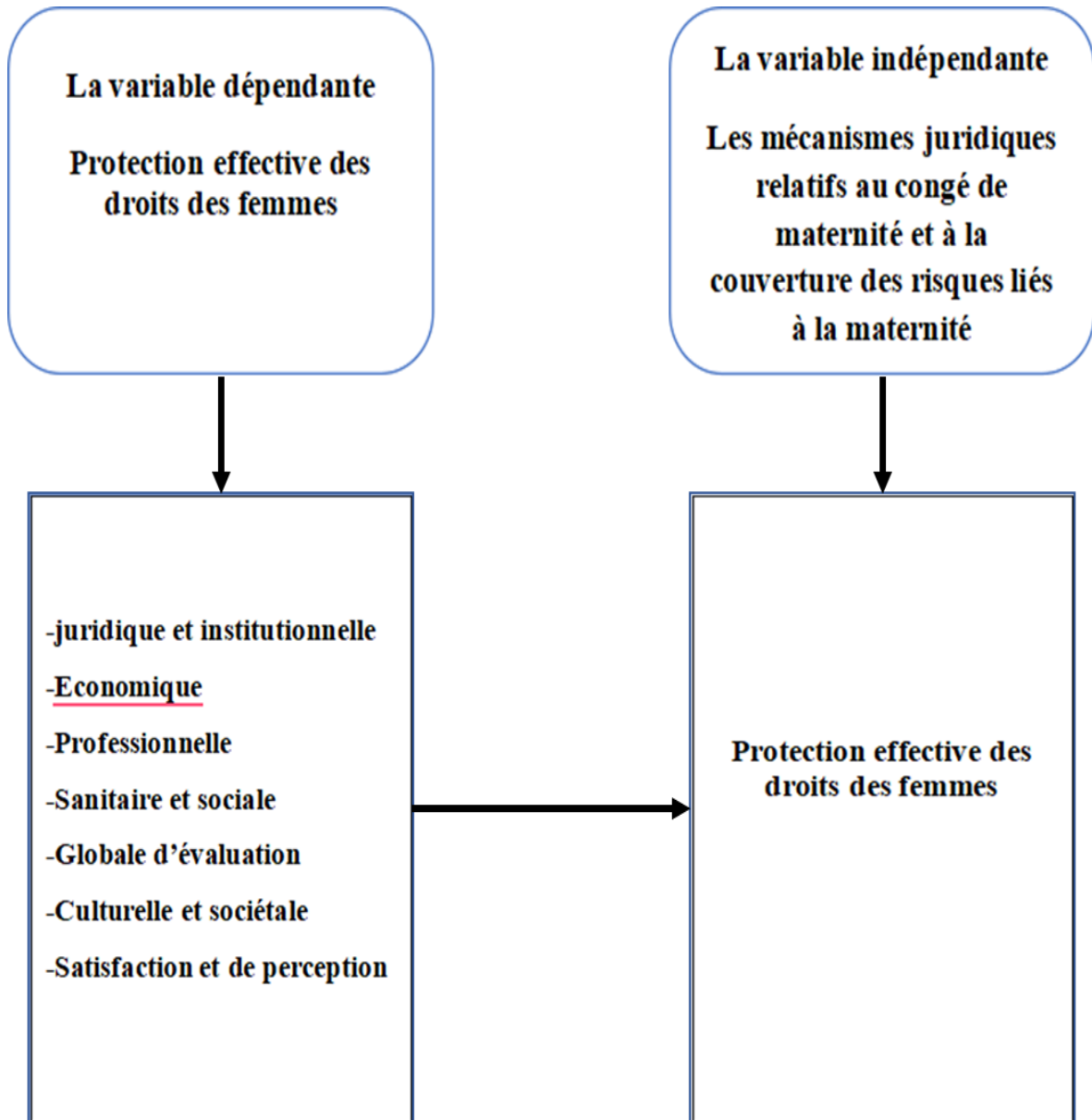
payeur d'Ain Benian assurent-ils une protection effective des droits des femmes en activité professionnelle ?

À partir de cette problématique, les questions secondaires suivantes peuvent être posées :

- La dimension juridique et institutionnelle assurée par la CNAS garantit-elle une protection effective des droits des femmes travailleuses ?
- La dimension économique assurée par la CNAS garantit-elle une protection effective des droits des femmes travailleuses ?
- La dimension professionnelle assurée par la CNAS garantit-elle une protection effective des droits des femmes travailleuses ?
- La dimension sanitaire et sociale assurée par la CNAS garantit-elle une protection effective des droits des femmes travailleuses ?
- La dimension globale d'évaluation assurée par la CNAS garantit-elle une protection effective des droits des femmes travailleuses ?
- La dimension culturelle et sociétale assurée par la CNAS garantit-elle une protection effective des droits des femmes travailleuses ?
- La dimension de satisfaction et de perception assurée par la CNAS garantit-elle une protection effective des droits des femmes travailleuses ?

- Le modèle général de l'étude

Figure 1 : Le modèle général de l'étude



Source : élaborer par l'étudiante

Introduction

Pour répondre à notre problématique et vérifier nos hypothèses, nous allons mener une recherche bibliographique et un stage pratique de 2 mois à la CNAS (centre payeur d'Ain Benian –Alger-).

Durant la période de stage, nous élaborons une étude quantitative, par la diffusion d'un questionnaire structuré. Cette méthode nous permet de collecter des données standardisées auprès d'un échantillon ciblé de femmes travailleuses affiliées à la CNAS, dans le but d'évaluer la perception, la satisfaction et l'efficacité des dispositifs liés au congé de maternité. Le recours au questionnaire permet une mesure précise des différentes dimensions abordées, telles que la couverture juridique, les conditions économiques, la réalité organisationnelle, les enjeux socioculturels ainsi que la perception de la protection effective des droits. À travers l'analyse statistique des réponses recueillies, cette étude vise à identifier les facteurs influençant la qualité de la prise en charge et à formuler des recommandations concrètes pour améliorer la gestion des risques maternité dans le cadre de la sécurité sociale en Algérie.

Le présent travail est structuré en Trois (03) chapitres et chaque chapitre est divisé en deux (02) sections. Le premier chapitre est consacré au cadre théorique de notre étude. Nous y présenterons dans la première section une revue de littérature relative à la gestion des risques sociaux, à la sécurité sociale, ainsi qu'à la protection de la maternité dans le contexte du travail et dans la deuxième section nous abordons les fondements juridiques, économiques et organisationnels liés à la couverture des risques maternité, tout en mettant en évidence les recherches antérieures pertinentes menées dans ce domaine, dans le deuxième chapitre nous présenterons le cadre méthodologique adopté pour la recherche, la démarche méthodologique et les outils et les méthodes de collecte des données et dans la deuxième section de ce chapitre, nous présenterons l'organisme d'accueil, Enfin, le troisième et dernier chapitre est dédié à l'analyse des résultats obtenus, ainsi qu'à la discussion approfondie des conclusions tirées de ces résultats. Ce chapitre clôt le travail en mettant en lumière les implications pratiques et théoriques de notre recherche

**CHAPITRE 01 : CADRE THEORIQUE
DE LA GESTION DES RISQUES LIES A
LA MATERNITE DANS LE SYSTEME
DE SECURITE SOCIALE**

Le présent chapitre constitue la première étape de notre travail de recherche. Il vise à poser les fondations conceptuelles et théoriques nécessaires à la compréhension du sujet. À travers une revue de la littérature existante, il permet d'identifier les principales notions, définitions, et approches liées au thème étudié. Ce cadre théorique nous offre ainsi une base solide pour aborder les développements ultérieurs de notre analyse.

Section 01 : Revue de littérature

Une revue de la littérature consiste à examiner des thèses et des articles pour une question particulière, un domaine de recherche ou une théorie, afin de fournir une description, un résumé et une évaluation critique de ces travaux par rapport au problème de recherche étudié. La revue de littérature est conçue pour donner une vue d'ensemble des sources explorées lors de la recherches sur un sujet particulier et pour montrer aux lecteurs comment la recherche s'inscrit dans un champ d'études plus vaste. (Fink, 2014)

Pour préparer notre revue de la littérature, dans le but de mieux comprendre les concepts et les éléments de notre travail, nous avons passé en revue plusieurs articles couvrant les concepts de notre thématique, intitulée « la gestion des risques liés à la sécurité sociale des femmes actives : enjeux et perspectives, cas de : CNAS ».

L'article de (Dionne, 2013) offre une analyse approfondie de l'évolution du concept de gestion des risques, en insistant sur sa transition d'un mécanisme purement assurantiel à une approche plus globale intégrant la prévention, l'anticipation et la gouvernance. L'auteur retrace l'historique de cette notion, montrant qu'elle s'est élargie pour inclure des pratiques organisationnelles complexes, orientées vers la gestion proactive des incertitudes. Cette lecture critique permet de dépasser la vision traditionnelle centrée sur la seule compensation financière, pour envisager la gestion des risques comme un levier stratégique au sein des institutions. Appliquée à notre étude portant sur la sécurité sociale des femmes travailleuses en Algérie, cette approche élargie s'avère particulièrement pertinente. Elle permet d'interroger le rôle de la CNAS non seulement comme organisme de couverture sociale, mais aussi comme acteur actif dans la prévention des risques liés à la maternité et à l'emploi féminin. La gestion des risques, dans ce contexte, ne se limite pas à l'octroi d'indemnités, mais engage la responsabilité institutionnelle dans l'anticipation des aléas professionnels auxquels les femmes peuvent être exposées tout au long de leur parcours professionnel.

L'article de (Sophie, 2015) explore une problématique essentielle : comment les politiques publiques prennent-elles en charge les risques psychiques liés à la maternité, au-delà de la seule dimension médicale ou financière ? L'auteure adopte une méthode qualitative, s'appuyant sur des entretiens de terrain, des observations et l'analyse de dispositifs institutionnels, pour montrer comment la gestion des risques en périnatalité a progressivement intégré une attention particulière à la santé mentale des femmes enceintes et des jeunes mères. L'article met en évidence un tournant dans la gestion des risques sociaux : la reconnaissance des vulnérabilités psychiques comme objets légitimes d'intervention de la protection sociale. Cette évolution est illustrée par la mise en place de l'entretien prénatal précoce, instauré par la loi du 5 mars 2007, qui vise à détecter les fragilités psycho-sociales dès le début de la grossesse afin d'orienter les femmes vers un accompagnement adapté. Les résultats de cette recherche soulignent le rôle croissant des professionnels de la santé mentale dans le parcours de maternité, traduisant un élargissement des logiques de prévention dans les politiques sociales. Dans le cadre de notre étude sur la sécurité sociale des femmes actives en Algérie, cette contribution est précieuse car elle montre que la gestion des risques maternels ne peut se limiter aux congés et indemnités, mais doit également englober une prise en charge globale, incluant la santé psychique et les conditions sociales de la maternité.

L'article de (Rezig, 2020) explore la problématique de la couverture des risques professionnels à travers les mécanismes de prévention et de protection sociale, avec un focus particulier sur la situation des femmes en milieu professionnel. En mobilisant une approche juridique et institutionnelle, l'auteur analyse notamment le dispositif du congé de maternité prévu par la législation algérienne, soulignant son rôle central dans la prise en charge des risques liés à la grossesse et à la maternité. À travers l'étude des textes en vigueur et des pratiques des organismes de sécurité sociale, l'article met en évidence l'importance d'une gestion adaptée de ces risques, tant en termes de prévention que de compensation. Les résultats montrent que si la législation offre un cadre protecteur, notamment à travers la loi n° 83-11 relative aux obligations des employeurs et la loi n° 83-13 sur les assurances sociales, la mise en œuvre reste encore perfectible, en particulier dans le secteur privé. Cette étude constitue un apport précieux pour notre recherche, en ce qu'elle traite directement du congé de maternité en tant que mécanisme de gestion des risques sociaux spécifiques aux femmes. Elle éclaire ainsi la manière dont la sécurité

sociale peut jouer un rôle déterminant dans la protection des droits des travailleuses et dans la réduction des inégalités professionnelles liées au genre.

L'article de (Mouri & Mouffok, 2021) aborde le thème de l'organisation et des limites du système de sécurité sociale en Algérie, en mettant l'accent sur la couverture des différents risques sociaux, notamment la maternité, la maladie, l'invalidité, les accidents de travail et la vieillesse. À travers une méthode d'analyse descriptive et juridique, l'auteur examine les dispositifs existants et leur efficacité réelle face aux besoins sociaux des citoyens. La problématique centrale de l'étude repose sur l'évaluation de la capacité du système de protection sociale à répondre de manière équitable et durable aux risques sociaux, en particulier pour les catégories vulnérables. Les résultats montrent que malgré une architecture législative relativement complète, la mise en œuvre souffre de plusieurs lacunes, notamment un accès inégal aux prestations, un déficit d'information des assurés, et une faible prise en charge des travailleuses du secteur informel. Pour notre travail portant sur la gestion des risques en matière de sécurité sociale des femmes travailleuses, cet article apporte un éclairage pertinent sur les insuffisances du système, en soulignant les défis liés à l'effectivité des droits, notamment en matière de congé de maternité et de couverture des besoins spécifiques des femmes actives.

L'article du (Ahmed, 2023) s'intéresse à la problématique de la gouvernance des relations entre la CNAS et les établissements hospitaliers publics, dans une optique de rationalisation des dépenses de santé et d'amélioration de la prise en charge des assurés. L'auteur adopte une démarche analytique à partir de l'examen du cadre juridique encadrant ces relations contractuelles, en mettant l'accent sur leur impact institutionnel et économique. Il montre que la contractualisation permet une meilleure transparence financière, une régulation des prestations, et une optimisation de l'accès aux soins. Ce cadre contribue ainsi à une meilleure gestion des risques liés à la sécurité sociale. Dans le contexte de notre étude, cet article offre un éclairage important sur l'environnement institutionnel dans lequel évoluent les dispositifs de protection sociale destinés aux femmes travailleuses. En effet, si l'article n'aborde pas spécifiquement la question des congés de maternité, il permet de comprendre comment la structuration des relations entre la sécurité sociale et les hôpitaux peut influencer la qualité de la couverture médicale des femmes actives, notamment en période de maternité. Il met en évidence l'importance d'une gouvernance efficace pour garantir un équilibre entre logique économique et respect des

droits sociaux, un enjeu central dans la gestion des risques sociaux touchant les femmes sur le marché du travail.

L'article de (Benalia, 2024) examine la problématique de la couverture juridique des risques professionnels en Algérie, en mettant l'accent sur l'évolution du cadre législatif et la mise en place d'un système d'indemnisation spécifique. À travers une analyse doctrinale et juridique centrée sur la loi n° 83-13 du 2 juillet 1983, l'auteur met en lumière un mécanisme fondé sur la présomption de risque, permettant l'indemnisation des travailleurs sans exigence de preuve de la faute de l'employeur. Cette approche garantit une protection rapide et équitable face aux accidents du travail et maladies professionnelles. Les résultats de cette étude soulignent l'importance d'un système de sécurité sociale robuste pour faire face aux aléas professionnels, notamment dans une perspective de gestion des risques. Dans le cadre de notre étude portant sur les femmes travailleuses, cet article présente un intérêt particulier. Bien qu'il ne traite pas directement des dispositifs juridiques encadrant le congé de maternité, il offre une compréhension utile des logiques de protection sociale à l'œuvre en Algérie. Il permet ainsi d'élargir l'analyse aux risques spécifiques que peuvent rencontrer les femmes, notamment en période de grossesse, et renforce l'idée d'une nécessaire gouvernance sociale attentive aux inégalités liées au genre dans la gestion des risques professionnels.

Hypothèses de l'étude :

Les hypothèses de la recherche sont considérées comme des réponses hypothétiques aux questions de l'étude. C'est pourquoi nous avons formulé les hypothèses suivantes :

Hypothèse principale :

H0 : Les mécanismes juridiques relatifs au congé de maternité et à la couverture des risques liés à la maternité par la Caisse Nationale des Assurances Sociales des Travailleurs Salariés (CNAS) n'assurent pas une protection effective des droits des femmes travailleuses.

H1 : Les mécanismes juridiques relatifs au congé de maternité et à la couverture des risques liés à la maternité par la Caisse Nationale des Assurances Sociales des Travailleurs Salariés (CNAS) assurent une protection effective des droits des femmes travailleuses.

Section 2 : Cadre conceptuel

Le cadre conceptuel, tel que défini par (Miles et Huberman (2003)) est une description narrative ou graphique d'un ensemble de concepts ou dimensions que l'on désire étudier dans une recherche, nous présentons ci-dessous les principaux concepts utilisés dans notre recherche :

1. Gestion des risques

La gestion des risques constitue un champ d'étude essentiel dans de nombreux domaines, notamment en matière de sécurité sociale. Avant d'aborder les différentes composantes de cette notion, il convient d'en comprendre les fondements, à commencer par la définition du risque lui-même.

1.1. Définition du risque

Bouyssou, D, Marchant, T., Pirlot, M., Tsoukias, et vincke, P,2006, Page 03 Evaluation and decision models with multiple criteria : stepping stones for the analyst . springer science and business media,À définit Le risque comme la possibilité de survenue d'un événement incertain, dont l'occurrence est susceptible d'entraîner des effets négatifs ou dommageables sur un individu, une organisation ou un système. Il repose donc sur une incertitude quant à l'avenir, combinée à une menace potentielle affectant la stabilité économique, sociale ou physique des personnes concernées.

Dans le champ de la sécurité sociale, le risque revêt une dimension particulière : il s'agit d'un événement aléatoire mais prévisible dans son principe, dont les conséquences peuvent réduire ou supprimer la capacité d'un individu à générer un revenu ou à maintenir son niveau de vie. Ces événements, appelés risques sociaux, justifient une intervention publique et collective à travers des dispositifs assurantiels ou de solidarité nationale.

Parmi les risques sociaux reconnus, on retrouve notamment :

- La maladie ;
- L'invalidité ;
- La maternité ;
- Les accidents du travail, et les maladies professionnelles ;

- Et le décès. (Code de la sécurité sociale algérien, notamment la loi n° 83-11 du 2 juillet 1983 relative aux assurances sociales.)

Ainsi, le risque maternité constitue une catégorie spécifique de risque social, qui justifie la mise en place de mesures de prévention, d'indemnisation et de protection, afin de garantir la continuité des droits et des revenus des femmes actives durant la période de grossesse et d'accouchement. Sa gestion repose sur l'intervention des régimes de sécurité sociale, comme la CNAS en Algérie, chargée de compenser les pertes économiques et de garantir les droits sociaux associés à cette période.

Dans le contexte des femmes actives, la grossesse et la maternité sont considérées comme des risques sociaux spécifiques, justifiant une protection particulière par les dispositifs de sécurité sociale.

1.2. Définition de la gestion des risques

Le concept de risque, dont les origines remontent au Moyen Âge, représente une menace constante pour la vie humaine. Avec l'émergence des États démocratiques modernes, la gestion des risques est progressivement devenue une responsabilité étatique, reposant sur des fondements juridiques solides. Dès lors, les autorités compétentes se sont engagées à garantir un niveau de sécurité suffisant, à protéger les infrastructures essentielles, et à réduire les risques susceptibles d'entraver le développement territorial et de compromettre les principes de bonne gouvernance. Ce dernier principe, en tant qu'approche proactive, permet à l'État de concevoir des solutions adaptées aux défis majeurs, notamment ceux liés à la gestion des risques. En effet, les risques majeurs peuvent engendrer des situations d'instabilité et de précarité préoccupantes, impactant négativement le développement durable du pays. Ainsi, cette contribution vise à identifier les aléas dans une logique de prévention, à travers l'utilisation de la cartographie des risques, tout en explorant les voies d'amélioration des politiques de gestion des catastrophes, à travers une approche intégrée du management des risques (Gilbert, 2003, pp. 31 - 44)

La notion de risque occupe une place centrale dans la réflexion sur la sécurité sociale et la protection des travailleurs. Dans une approche interdisciplinaire, le risque peut être défini comme la probabilité de survenue d'un événement incertain et potentiellement dommageable, affectant la stabilité sociale, économique ou physique des individus.

Toutefois, cette notion n'est ni univoque ni figée. Comme le souligne William Dab (2021), « le concept de risque n'est pas univoque » : il est perçu et défini différemment selon les disciplines, qu'il s'agisse de l'épidémiologie, du droit, de la sociologie ou encore de l'économie. Ainsi, dans le champ de la sécurité sociale, les risques – dits "sociaux" – tels que la maladie, la maternité ou encore le chômage, sont considérés comme des événements qui altèrent temporairement ou durablement la capacité de l'individu à générer un revenu, justifiant une prise en charge collective par des mécanismes de solidarité.(William Dab)2021

L'analyse proposée par Dab dans son article intitulé *La gestion du risque sanitaire en France : le défi de l'incertitude* (2021) met en évidence la complexité croissante de la gestion du risque, notamment en contexte d'incertitude. Bien que l'article traite spécifiquement du risque sanitaire environnemental, plusieurs enseignements peuvent être transposés au champ de la sécurité sociale, notamment à la prise en charge du risque maternité. L'auteur insiste sur la nécessité de sortir d'une logique cloisonnée, qui empêche une politique publique cohérente et transversale. Ce constat peut être rapproché des difficultés de coordination entre les différents acteurs impliqués dans la protection de la maternité en Algérie, tels que la CNAS, les employeurs ou encore les services de santé. De plus, Dab évoque la tension entre risque individuel et risque collectif, un enjeu crucial dans le cadre du congé maternité, où la protection d'une travailleuse doit s'articuler avec les impératifs de productivité de l'entreprise et les équilibres budgétaires des régimes sociaux.

La gestion des risques, selon ma propre compréhension, est un processus structuré qui consiste à identifier, évaluer et traiter les incertitudes ou menace pouvant affecter les objectifs d'une organisation ou d'un individu.

Elle vise à anticiper les événements défavorables afin de les minimiser ou de les prévenir, tout en mettant en place des mesures adaptées pour protéger les ressources, les personnes et les résultats attendus.

2.3Principes juridiques encadrant la gestion des risques

La gestion des risques repose sur plusieurs principes juridiques fondamentaux :

- Principe de solidarité nationale : les cotisations sociales sont collectives, le risque est mutualisé.
- Principe de prévention : la législation vise à éviter ou réduire les effets du risque (ex. : suivi médical, interdiction de tâches dangereuses pour les femmes enceintes).
- Principe de non-discrimination : les femmes doivent bénéficier d'une protection sans préjudice à leur carrière.
- Principe de proportionnalité : les prestations doivent être adaptées à la situation du risque.

1.3. Typologie des risques liés à la maternité dans un contexte de travail

Dans un contexte de travail, les femmes actives qui attendent un enfant ou qui sont de jeunes mères peuvent faire face à diverses catégories de risques liés entre eux. Il est crucial d'intégrer ces risques pour assurer une gestion équitable et performante du risque maternité dans le cadre du système de sécurité sociale. On peut classer ces risques en fonction d'une typologie qui comprend des aspects économiques, professionnels, juridiques, de santé et sociaux.

- **Les risques économiques**

L'un des risques les plus discernables est celui de l'économie. Cela entraîne une diminution temporaire de revenu en raison de l'arrêt de l'activité professionnelle pendant le congé de maternité.

Bien que la CNAS fournisse des indemnités journalières, ces dernières ne garantissent pas systématiquement l'intégralité du salaire habituel, et les temps de traitement peuvent occasionner des retards dans le paiement, engendrant par conséquent une condition d'insécurité économique.

L'un des risques les plus discernables auxquels une femme salariée est confrontée durant la maternité est le risque économique. Celui-ci se manifeste principalement par une diminution temporaire des revenus, en raison de l'interruption de l'activité professionnelle pendant la durée du congé maternité. En Algérie, ce congé est d'une durée de 14 semaines (98 jours), conformément à l'article 53 du Code du travail, période durant laquelle la femme ne perçoit pas son salaire habituel mais bénéficie d'une indemnité journalière versée par la Caisse Nationale des Assurances Sociales des Travailleurs Salariés. (CNAS, 2024)

La Loi n° 83-11 du 2 juillet 1983 relative à la sécurité sociale encadre cette indemnisation. Son article 18 stipule que les prestations en espèces sont accordées aux assurés sociaux pour compenser la perte de gain occasionnée par la survenance d'un risque social, notamment la maternité. De manière plus spécifique, l'article 22 de cette même loi précise que l'assurée a droit à une indemnité journalière pendant la durée du congé de maternité, à condition qu'elle justifie d'une période minimale d'affiliation et d'un arrêt de travail médicalement constaté. (**Article 18** : Les prestations en espèces ont pour objet de compenser la perte de gain résultant de l'interruption de travail par suite de maladie, de maternité, d'accident du travail ou de maladie professionnelle) (République Algérienne Démocratique et Populaire, 2024)

Cependant, plusieurs limites compromettent l'efficacité de cette protection. D'une part, l'indemnité ne couvre pas toujours l'intégralité du salaire perçu avant le congé, surtout si la salariée percevait des primes, heures supplémentaires ou autres compléments non pris en compte dans le calcul. D'autre part, les délais de traitement administratifs peuvent entraîner un retard dans le versement des indemnités, exposant les femmes à une situation d'insécurité économique temporaire, particulièrement critique lorsqu'elles sont le soutien principal de leur foyer. Ces difficultés touchent également les femmes exerçant dans des secteurs précaires ou dans l'informel, qui ne sont pas toujours affiliées ou déclarées, et se retrouvent ainsi exclues de la couverture maternité. (République Algérienne Démocratique et Populaire, Loi n° 83-11 du 2 juillet 1983 relative aux assurances sociales, 1983)

- **Les risques professionnels**

Les risques professionnels renvoient aux conséquences négatives que la maternité peut engendrer sur la carrière professionnelle ou sur la relation d'emploi de la femme salariée. Bien que la législation algérienne prévoie des garanties de protection, de nombreux cas témoignent d'une mise en œuvre parfois défailante ou contournée dans la pratique. Ces risques sont multiples et touchent à différentes dimensions de la vie professionnelle.

Tout d'abord, la discrimination à l'embauche constitue un phénomène récurrent, bien que prohibé. Les employeurs peuvent être réticents à embaucher des femmes en âge de procréer, anticipant un éventuel congé maternité, voire des absences répétées liées aux obligations familiales. Cette discrimination peut être directe (refus explicite) ou indirecte (préfèrent un candidat masculin à compétence égale). Une telle pratique est pourtant

interdite par la loi algérienne, notamment l'article 5 de (République Algérienne Démocratique et Populaire, Ordonnance n° 75-31 relative au Code du travail, 1975) qui affirme le principe d'égalité d'accès à l'emploi sans distinction de sexe.

Ensuite, plusieurs femmes font l'objet d'un refus d'accès à la promotion ou à des formations professionnelles pendant la grossesse ou à leur retour de congé maternité. Ce blocage peut être justifié par des arguments liés à la « disponibilité » ou à la « stabilité » de la salariée, alors même que ces critères ne devraient pas constituer un frein à l'évolution professionnelle. Cette situation participe à la reproduction d'un plafond professionnel invisible et contribue à l'inégalité des parcours professionnels entre hommes et femmes.

De plus, il existe des cas de licenciements abusifs, souvent déguisés sous la forme de « réorganisations internes » ou de ruptures de contrat non justifiées, intervenant peu de temps après la déclaration de grossesse ou le retour de congé. Ce type de licenciement est pourtant formellement interdit par l'article 55 du Code du travail algérien, qui stipule qu'une femme en congé de maternité ne peut faire l'objet d'aucune mesure de licenciement, et que le congé ne peut justifier une rupture du contrat de travail.

Enfin, l'un des risques majeurs est le non-respect du droit au retour au poste initial. À l'issue du congé maternité, la salariée doit être réintégrée dans son poste antérieur ou dans un poste équivalent avec un salaire égal. Or, certaines femmes signalent leur réaffectation à des postes de moindre responsabilité, voire à des tâches sans lien avec leur formation ou leur expérience. Cette situation constitue une forme de sanction indirecte, traduisant une perception négative de la maternité dans certains milieux professionnels. (République Algérienne Démocratique et Populaire, Code du travail algérien (Article 53 à 55), Algérie)

- **Les risques juridiques**

Les risques juridiques dans le contexte de la maternité concernent les situations dans lesquelles les droits garantis par la législation nationale et internationale ne sont pas appliqués, respectés ou accessibles de manière effective. Ces risques traduisent un écart entre la norme juridique et la réalité de sa mise en œuvre, affectant directement la capacité des femmes à bénéficier d'une protection sociale équitable et effective durant leur période de maternité. ((OIT), 2014)

Un premier exemple concerne le refus explicite ou déguisé de certains employeurs de reconnaître le droit au congé maternité. Malgré l'existence de textes clairs — notamment l'article 53 du Code du travail algérien, qui garantit à toute salariée le droit à un congé maternité rémunéré de quatorze (14) semaines —, des cas de blocage administratif ou de pression professionnelle subsistent. Certaines femmes subissent des menaces de sanction, une mise à l'écart, ou se voient imposer de poser des congés annuels au lieu d'un véritable congé maternité (Code du travail (Loi n° 90-11 du 21 avril 1990, modifiée et complétée), 1990)

Un deuxième aspect majeur est l'invisibilité juridique des femmes exerçant dans le secteur informel. Ces travailleuses, souvent non déclarées, échappent à la couverture du régime général de sécurité sociale, ce qui les prive des droits fondamentaux liés à la maternité : indemnisation, suivi médical, maintien de poste, etc. Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), plus de 60 % des travailleuses dans les pays en développement n'ont accès à aucune forme de protection maternité ((OIT), 2014), une réalité qui touche aussi de nombreuses femmes en Algérie.

Le faible taux de judiciarisation des atteintes aux droits liés à la maternité constitue un autre indicateur du risque juridique. Les femmes victimes de discrimination, de licenciement abusif ou de non-paiement de leurs indemnités saisissent rarement les juridictions compétentes. Ce phénomène s'explique par plusieurs facteurs : la peur de représailles ou de perdre définitivement leur emploi, les démarches juridiques longues et coûteuses, mais surtout le manque d'information juridique. Beaucoup de travailleuses ignorent l'existence de textes protecteurs, ou ne savent pas comment faire valoir leurs droits. Ce déficit d'information touche également certains employeurs, notamment dans les petites structures, qui ne maîtrisent pas toujours les obligations légales liées à la maternité. (République Algérienne Démocratique et Populaire, Code du travail algérien (Article 53 a 55), Algérie)

Ce décalage entre droit formel et droit réel affaiblit la portée des protections prévues par le système juridique. Il met en évidence la nécessité de renforcer les mécanismes de recours, de faciliter l'accès à la justice pour les femmes salariées, et d'améliorer la diffusion de l'information juridique auprès de l'ensemble des acteurs du monde du travail. (Code du travail algérien, article 53 (congé maternité), article 55 (protection contre le licenciement))

- **Les risques sanitaires**

La grossesse est, par nature, une période biologiquement sensible, durant laquelle la femme enceinte peut être confrontée à des risques sanitaires accrus dans son environnement de travail. Ces risques concernent non seulement sa propre santé, mais également celle du fœtus. Lorsque les conditions de travail ne sont pas adaptées, elles peuvent entraîner des complications obstétricales, un accouchement prématuré, ou des troubles de développement fœtal, constituant ainsi un enjeu majeur de santé au travail.

Parmi les principaux facteurs identifiés, on retrouve en premier lieu le travail physique intense, notamment les tâches impliquant le port de charges lourdes, les stations debout prolongées, ou les déplacements fréquents. Ces contraintes peuvent entraîner des douleurs lombaires, des contractions précoces ou des complications obstétricales (hypertension, saignements, etc.).

Le stress chronique, la fatigue excessive, et la pression psychologique constituent également des risques sanitaires importants. Le stress peut avoir des effets délétères sur la grossesse, en augmentant le risque de complications telles que la pré éclampsie ou l'accouchement prématuré. Ces effets sont d'autant plus aggravés en cas d'absence de soutien professionnel ou familial. ((OMS), 2016)

Enfin, les horaires atypiques, tels que le travail de nuit, les postes en rotation ou les journées longues, affectent directement les rythmes biologiques et le sommeil de la femme enceinte, altérant son équilibre hormonal et augmentant les risques pour le bon déroulement de la grossesse.

Bien que la législation algérienne prévoit une protection spécifique des travailleuses enceintes, notamment par le biais du Code du travail (article 54), qui permet à la salariée d'être affectée à un poste plus adapté sans diminution de rémunération en cas de contre-indication médicale, l'application concrète de ces dispositions demeure limitée. Plusieurs obstacles sont identifiés : manque de suivi médical en entreprise, faible contrôle de l'inspection du travail, méconnaissance des droits, ou encore peur de représailles en cas de demande d'aménagement du poste.

De plus, l'absence de dispositifs généralisés de surveillance médicale au travail pour les femmes enceintes (notamment dans les petites structures ou dans le secteur informel) rend difficile la détection précoce des expositions à risque. Cela soulève la nécessité de renforcer la prévention en milieu professionnel, en associant médecine du travail, employeurs et sécurité sociale. ((Loi n° 90-11 du 21 avril 1990, modifiée et complétée) Article 54, 1990)

- **Les risques sociaux**

Les risques sociaux désignent les conséquences négatives d'un événement sur la position sociale et professionnelle d'un individu. Dans le cas des femmes actives, la maternité peut entraîner des formes de retrait social, de marginalisation professionnelle ou de désengagement forcé, en raison de normes sociales ou de pratiques discriminatoires. Ces risques sont d'autant plus marqués dans les contextes où la maternité est perçue comme incompatible avec l'investissement professionnel, ou où le soutien institutionnel et communautaire reste limité.

Une première manifestation de ce risque est la stigmatisation des femmes enceintes dans le milieu professionnel, souvent perçues comme moins productives, moins disponibles ou moins investies. Cette perception conduit à une dévalorisation implicite de leurs compétences, voire à leur mise à l'écart des projets importants. Des études en sociologie du travail montrent que la maternité est souvent assimilée à une « pause » ou à un ralentissement de carrière, renforçant ainsi les inégalités professionnelles entre les sexes.(peretti-watelP, 2005)

Les femmes peuvent également subir des pressions sociales explicites ou implicites pour quitter leur emploi après l'accouchement, surtout dans les environnements où l'idée de "bonne mère" est associée à la disponibilité domestique totale. Ce phénomène est accentué par le manque de dispositifs de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, notamment en l'absence de congé parental adapté, de temps partiel protégé, ou de flexibilité des horaires.

L'isolement professionnel constitue une autre dimension du risque social. Certaines femmes, après un congé maternité, font l'objet d'une mise à l'écart subtile : moins de responsabilités, exclusion des réunions importantes, non-renouvellement de contrats

temporaires. Cette relégation a un impact direct sur l'estime de soi, la motivation et les perspectives de progression de carrière.

Enfin, l'un des obstacles sociaux majeurs à la continuité de l'activité professionnelle réside dans les difficultés d'accès aux services de garde d'enfants, notamment les crèches. En Algérie, ces structures sont encore insuffisantes, inégalement réparties sur le territoire, et parfois inadaptées aux horaires des femmes salariées, en particulier celles travaillant dans le commerce, les hôpitaux ou les administrations à horaires étendus. Ce manque de solutions de garde constitue un frein structurel au maintien des femmes sur le marché du travail, accentuant leur dépendance économique et leur retrait progressif de la sphère professionnelle.

Ces différents éléments montrent que la maternité, au-delà de ses dimensions biologiques et économiques, est aussi un fait social qui interagit avec les représentations, les normes de genre, et les structures collectives. La gestion des risques sociaux liés à la maternité nécessite donc une approche globale, intégrant des politiques publiques en matière d'égalité professionnelle, d'éducation, de protection sociale et de services à la famille.

1.4. Application de la gestion des risques dans le domaine de la sécurité sociale

La gestion des risques dans le domaine de la sécurité sociale désigne l'ensemble des mécanismes mis en place par les institutions publiques afin de prévenir, compenser ou limiter les conséquences économiques, professionnelles, sanitaires ou sociales liées à certains événements de la vie, appelés risques sociaux. Parmi ces risques, la maternité figure comme une situation protégée, justifiant une intervention spécifique de l'État à travers des dispositifs législatifs, organisationnels et financiers. (MOURI & MOUFFOK, 2021)

1.5. Identification du risque social

L'une des premières étapes de la gestion des risques est l'identification et la reconnaissance du risque. En Algérie, le risque maternité est officiellement reconnu comme un risque social couvert par le régime de sécurité sociale, au même titre que la maladie, les accidents du travail ou l'invalidité. Ce risque est défini comme la perte temporaire de la capacité de travail de la femme salariée liée à la grossesse, à l'accouchement et à la période postnatale.

Cette reconnaissance permet à l'assurée sociale de bénéficier, sous certaines conditions, de prestations en espèces et en nature destinées à compenser la perte de revenus et à garantir l'accès aux soins nécessaires. (Code de la sécurité sociale algérien, notamment la loi n° 83-11 du 2 juillet 1983 relative aux assurances sociales.)

- **Prévention et adaptation**

Bien que la sécurité sociale ait une fonction principalement curative et compensatoire, elle joue également un rôle dans la prévention des risques. Cela se traduit par :

- L'encouragement au suivi médical régulier pendant la grossesse.
- L'affectation temporaire de la salariée à un poste adapté (article 54 du Code du travail algérien) en cas de contre-indication médicale.
- La possibilité de bénéficier d'un congé avant terme en cas de grossesse à risque. (Code du travail algérien, article 54.)

Ces mesures visent à éviter que la grossesse ne provoque des complications de santé ou des ruptures professionnelles évitables.

- **Prise en charge financière (prestations)**

L'indemnisation du congé maternité est assurée par la Caisse Nationale des Assurances Sociales des Travailleurs Salariés (CNAS), conformément à la loi n° 83-11 relative à la sécurité sociale, notamment ses articles 18 à 22.

La prestation en espèces prend la forme d'une indemnité journalière versée pendant toute la durée du congé maternité (14 semaines), à condition que la salariée remplisse les critères d'éligibilité :

- Justification d'une certaine ancienneté de cotisation,
- Arrêt de travail médicalement constaté,
- Dossier administratif complet et validé par l'organisme. (Loi n° 83-11 du 2 juillet 1983 relative aux assurances sociales.)

Le montant de l'indemnité est en principe équivalent à 100 % du salaire journalier moyen, basé sur les trois derniers mois de salaire déclarés, mais il peut être affecté par des irrégularités de déclaration ou des retards administratifs.

- **Application pratique et limites**

Malgré la clarté des textes, l'application effective de la gestion du risque maternité présente plusieurs dysfonctionnements :

- Les délais de traitement des dossiers par les agences locales de la CNAS sont parfois longs, retardant le versement des indemnités.
- La non-déclaration des salariées par certains employeurs empêche l'accès aux droits.
- Une méconnaissance du dispositif chez certaines bénéficiaires comme chez certains employeurs contribue à un faible taux de recours.
- Le contrôle des abus ou des exclusions reste limité, notamment dans le secteur privé ou informel.

En outre, la gestion des risques repose sur une logique principalement réactive, c'est-à-dire qu'elle intervient après la survenue du risque, plutôt que sur une logique proactive de prévention et d'accompagnement global.

1.6. Perspectives d'amélioration

Pour renforcer l'efficacité de la gestion du risque maternité, plusieurs pistes sont envisageables :

- Renforcement de la sensibilisation juridique auprès des femmes actives et des employeurs.
- Digitalisation des procédures administratives pour fluidifier la gestion des dossiers.
- Contrôle plus rigoureux des déclarations d'employeurs à travers une coordination renforcée entre la CNAS et l'inspection du travail.

- Développement de programmes de prévention intégrés, en partenariat avec la médecine du travail et les services de santé.
- Extension de la protection aux travailleuses indépendantes et informelles, actuellement exclues de la plupart des dispositifs.

2. La sécurité sociale des femmes actives

Avant d'aborder la sécurité sociale spécifiquement appliquées aux femmes actives, il convient de revenir brièvement sur la notion même de sécurité sociale.

2.1. La sécurité sociale

Le système de protection sociale d'un pays ne peut être que le reflet de son niveau de développement social et économique. Il reflète également le niveau de la concertation entre les différents acteurs de la sphère économique, sociale et politique.

L'évolution historique à travers le monde des systèmes de protection sociale et plus particulièrement des systèmes de sécurité sociale, reste intimement liée à l'histoire des différents mouvements sociaux qui ont marqué l'humanité.

Comprendre aujourd'hui la sécurité sociale, son importance dans la protection des travailleurs et de leurs familles, son impact sur la répartition du revenu national et sur le fonctionnement de l'économie, commande de l'appréhender à travers l'histoire de son évolution, tant en Algérie qu'à l'échelle internationale.

En Algérie, la sécurité sociale fait aujourd'hui partie de l'environnement immédiat du travailleur et de sa famille.

Depuis son apparition jusqu'à nos jours, le système national de sécurité sociale a connu un développement intense et continu, plus précisément depuis l'indépendance du pays en 1962. De grandes améliorations ont été enregistrées, parmi lesquelles nous citerons notamment la tendance à la généralisation de la protection sociale par son extension à de larges catégories de la population et la simplification des procédures pour l'ouverture des droits (Chouaidia & Laib, 2019)

2.2. Historique de la sécurité sociale

Pour mieux comprendre le fonctionnement actuel du système de sécurité sociale en Algérie, il est essentiel d'en retracer l'évolution historique. Cette perspective permet de saisir les fondements juridiques et institutionnels qui ont façonné le dispositif de protection

sociale, notamment à travers les grandes étapes marquées par la période coloniale et la période post-indépendance.

2.2.1. Situation de la sécurité sociale avant et après l'indépendance

- **La sécurité sociale avant l'indépendance**

En tant qu'institution, la sécurité sociale était au cœur des préoccupations de l'ensemble des acteurs de la sphère économique, sociale et politique du pays.

L'histoire de la sécurité sociale en Algérie pendant l'ère coloniale se caractérise par les inégalités et les iniquités flagrantes envers le peuple algérien.

L'antagonisme travailleur/patronat colonial était complexe en Algérie, du fait que les travailleurs algériens dans leur lutte, ont dû faire face au patronat colonial pour arracher les premières lois sur la sécurité sociale applicables en Algérie, bien après leur adoption en 1945 en France.

C'est cet antagonisme travailleurs- colonat / patronat, avec pour toile de fond la lutte pour la liberté et l'indépendance, qui distingue l'histoire de notre sécurité sociale, et partant de nos travailleurs, qui n'ont jamais pu bénéficier des mêmes avantages que les citoyens français.

Les actions des travailleurs algériens menées particulièrement entre 1947 et 1949 ont débouché sur la promulgation en juin 1949 d'une ordonnance qui dotera l'Algérie d'un régime de sécurité sociale et de retraite pour le régime général, régime qui ne sera réellement appliqué qu'à partir de 1950 pour les assurances sociales et de 1957 pour l'assurance vieillesse.

Grâce aux luttes incessantes des travailleurs algériens, de nouveaux droits sont arrachés en 1949 par l'introduction des allocations familiales. Mais contrairement aux dispositions du code français de la famille, cette mesure était discriminatoire et excluait les salariés du secteur agricole, ce qui a eu pour conséquence de priver l'immense majorité du peuple algérien de cette prestation en raison de la concentration de la main d'œuvre algérienne dans le secteur agricole.

Ce n'est qu'en 1956 que les travailleurs agricoles seront admis au bénéfice des allocations familiales.

L'administration coloniale a bien perçu à travers les revendications sociales des travailleurs algériens, leur caractère politique fondé sur la lutte pour la liberté et l'indépendance du pays.

Le patronat et l'administration coloniale ont donc différé à 1949 l'application en Algérie des lois de sécurité sociale, votées en France en 1945. De plus, le contenu de ces lois a été modifié pour l'Algérie, dans le sens de la restriction de leur portée.

Il convient de rappeler certaines caractéristiques d'ordre discriminatoire à l'égard des travailleurs algériens dans la mise en œuvre de l'ordonnance de 1949, dont :

- La centralisation des pouvoirs de décisions avec un système bureaucratique complexe ;
- La suspicion systématique de tout demandeur de droits d'origine algérienne et les multiples contrôles avilissants destinés à les décourager du bénéfice du droit à la sécurité sociale ;
- La complexité de la législation et les conditions d'ouverture exigées qui font peu cas des données socio-économiques du pays.

Nonobstant ces restrictions, les lois se heurtaient aux réticences et à l'opposition du colonat/patronat quant à leur application notamment en direction des algériens, alors que des avantages particuliers en matière de sécurité sociale sont accordés aux secteurs stratégiques et utiles pour les entreprises coloniales.

Il fallait pour le patronat colonial favoriser les secteurs considérés comme névralgiques pour la puissance coloniale, afin d'assurer une certaine stabilité à un personnel nécessaire au fonctionnement de l'économie coloniale.

Cela explique le cheminement de la sécurité sociale dans son implantation en Algérie.

Elle touchera en premier lieu la fonction publique et les secteurs des services concédés tels les secteurs de l'électricité et du gaz, des chemins de fer ainsi que ceux des mines, des banques, des assurances et de certains services de transports.

Ainsi, les principes fondamentaux du système de sécurité sociale, à savoir la solidarité entre les cotisants des différents secteurs d'activité et l'unité du système d'organisation, ont été bafoués.

A travers ce rappel historique de la sécurité sociale dans notre pays, il ressort que l'ère coloniale a engendré des décalages importants dans le degré de développement, le rythme de progression et les objectifs assignés aux différents régimes de protection sociale consentis par l'administration coloniale.

Les régimes ont été introduits suivant les intérêts de la colonisation avec des conditions d'octroi très sévères, ce qui a renforcé les facteurs d'élimination de la population algérienne du champ de la protection sociale.

La formation et l'évolution de la sécurité sociale algérienne ont donc subi l'influence et la pression de la situation politique qui se caractérisait par une double oppression, une domination coloniale et une exploitation de type féodal.

S'ajoutaient à cela, la fraude des employeurs, qui utilisaient souvent une main d'œuvre algérienne sans la déclarer, cette dernière étant obligée d'accepter ces conditions en raison du chômage structurel qui sévissait à son encontre.

Finalement, la protection sociale n'a concerné que des catégories limitées de la population algérienne. (Khelifi, 2018, p. 5)

- **La sécurité sociale au lendemain de l'indépendance**

Au lendemain de l'indépendance, et à l'instar de tous les secteurs d'activité, la sécurité sociale avait subi des dégâts considérables.

Tous les organismes de sécurité sociale avaient fait l'objet d'attentats criminels commis par la colonisation avant son départ. Près de 80% d'entre eux ont été partiellement ou totalement détruits entraînant la destruction des archives et des dossiers des assurés sociaux.

La situation financière précaire des organismes de sécurité sociale a été aggravée par des pillages de fonds.

La fuite en masse de la quasi-totalité des fonctionnaires de la sécurité sociale laissait une administration exsangue, sans encadrement dans la plupart des cas.

Grâce à la mobilisation des travailleurs algériens et le soutien indéfectible des instances politiques, la remise en place des organismes de sécurité sociale a pu être réalisée en un temps record, les fichiers ont été reconstitués et les paiements des prestations rétablis aux profits des assurés sociaux.

Ainsi dès 1962, des conseils de direction et des comités provisoires étaient installés à la tête de chaque organisme de sécurité sociale afin de garantir une meilleure gestion et encadrement de ces organismes. (mtess, 2025)

La convention n°102 de 1952 de l'OIT : L'Organisation Internationale du Travail (l'OIT) a adopté en 1952 la convention n°102 concernant la sécurité sociale (norme minimum),

entrée en vigueur le 27 avril 1955. Dans cette convention huit (08) branches (ou risques) sont présentés : santé (soins médicaux et indemnités de maladies), prestations de chômage, prestations de vieillesse, prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, prestations aux familiales, prestations de maternité, prestations d'invalidité et prestations de survivants. Le risque santé est détaillé dans la convention dans la partie II sur les soins médicaux et la partie III sur les indemnités de maladies ; pour les soins médicaux, les articles 7 et 8 annoncent que « Tout Membre pour lequel la présente Partie de la convention est en vigueur doit garantir l'attribution de prestations aux personnes protégées lorsque leur état nécessite des soins médicaux de caractère préventif ou curatif, conformément aux articles ci-après de ladite Partie. » et que « L'éventualité couverte doit comprendre tout état morbide quelle qu'en soit la cause, la grossesse, l'accouchement et leurs suites. ». Le droit aux indemnités de maladies est indiqué dans l'article 13 « Tout Membre pour lequel la présente Partie de la convention est en vigueur doit garantir aux personnes protégées l'attribution d'indemnités de maladie, conformément aux articles ci-après de ladite Partie. », l'article 14 précise que « L'éventualité couverte doit comprendre l'incapacité de travail résultant d'un état morbide et entraînant la suspension du gain telle qu'elle est définie par la législation nationale. ». La partie VI présente le droit à des prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles « Les éventualités couvertes doivent comprendre les suivantes lorsqu'elles sont dues à des accidents du travail ou à des maladies professionnelles prescrites :

- a. État morbide ;
- b. Incapacité de travail résultant d'un état morbide et entraînant la M MOURI, N. MOUFFOK. Aspects de couverture sociale du système de protection sociale algérien 452 suspensions du gain...
- c. Perte totale de la capacité de gain ou perte partielle de la capacité de gain au-dessus d'un degré prescrit, lorsqu'il est probable que cette perte totale ou partielle sera permanente, ou diminution correspondante de l'intégrité physique ;
- d. Perte de moyens d'existence subie par la veuve ou les enfants du fait du décès du soutien de famille... » (Article 32). (MOURI & MOUFFOK, 2021)

2.3. Le concept de la sécurité sociale

Il existe deux conceptions de la sécurité sociale :

2.3.1. La sécurité sociale liée à la notion du besoin

Le concept de sécurité sociale progressait dans la société occidentale il sera conforté par le rapport du britannique lord Beveridge 1941 -1942 qui constituera une référence dont se sont inspirés beaucoup de pays occidentaux dans la construction de systèmes de sécurité sociale moderne dans son rapport avait fixé à la sécurité sociale l'objectif « d'abolir l'état de besoin en assurant à tout citoyen un revenu suffisant à tout moment pour satisfaire à ses charge »

L'objectif principal c'est la couverture des risques sociaux et le droit de la sécurité en cas de chômage, de maladie, d'invalidité, veuvage et le vieillissement afin de garantir à chacun le bénéfice d'un minimum vital Dans sa conception initiale le régime de Beveridge est démarqua disant car il s'agit d'un filet social universel ou les prestations se veulent généreuse .Ce régime cherche à augmenter la solidarité et minimiser la stratification sociale car tous les citoyens sont couverts selon leurs besoins.

La notion de besoin, comme le socle d'un système de sécurité sociale, se retrouve aussi dans la déclaration universelle des droits de l'homme 10 DECEMBRE 1948.

(Code du travail algérien (Article 22)): « toute personne, en tant que membre de la société a droit à la sécurité sociale : elle est fondée à obtenir la satisfaction des droits économiques, sociaux et culturels indispensables à sa dignité et au libre développement de sa personnalité grâce à l'effort national et à la coopération internationale compte tenu de l'organisation et des ressources de chaque pays » Dans cet article, la sécurité sociale observe l'ensemble des besoins sociaux, elle se confond avec la notion de protection sociale.

- **La logique de la sécurité sociale s'articule fondamentalement autour de la couverture des risques sociaux :**

À la fin du XIXe siècle, l'idéologie socialiste gagne progressivement du terrain au sein de la classe populaire allemande. Perçue comme une menace par l'État, cette montée des idées socialistes incite les autorités à chercher des moyens de renforcer le lien entre les

salariés et l'État. C'est dans ce contexte que naît la sécurité sociale, prenant sa source dans le développement des premières assurances sociales Obligatoires, instaurées par la législation allemande de 1883 sous l'impulsion de Chancelier Otto Von Bismarck.

Ces assurances visaient à garantir une protection minimale contre certains risques sociaux, bien que leur champ soit initialement très restreint. Ainsi furent créées successivement :

- L'assurance maladie (1883) ;
- L'assurance contre les accidents du travail (1884) ;
- Et l'assurance invalidité (1889). (Rapport de la Commission de la sécurité sociale, Conférence internationale du Travail, 2001, pp. 7 - 8)

Le système d'assurances sociales mis en place était étroitement lié à l'exercice d'une activité professionnelle. Comme l'explique Guy Perrin, ces dispositifs « protégeaient uniquement les travailleurs pouvant justifier de certaines conditions de qualification, excluant ainsi les membres de leur famille, les personnes inaptes au travail ainsi que les cas d'infortunes les plus graves ». (Badaoui, 2022, p. 10)

Au fil du temps, la sécurité sociale, issue de cette logique assurantielle, s'est progressivement élargie pour prendre en compte une plus grande diversité de risques, affectant la capacité de production humaine. Elle s'est étendue aux risques de santé (maladie, accident du travail, maladies professionnelles, invalidité), mais aussi à des risques sociaux plus larges, tels que :

- La maternité,
- L'entretien des enfants,
- Le décès du soutien de famille,

Ce développement marque l'évolution d'un système fondé sur une logique professionnelle vers une approche plus solidaire et universelle de la protection sociale. (GUY Perrin, 2010 , pp. 110 - 116)

La sécurité sociale constitue un pilier fondamental de la politique sociale, elle-même intégrée dans l'ensemble des politiques publiques menées par l'État. À ce titre, la sécurité

sociale vise à garantir aux citoyens une protection contre divers risques sociaux, en assurant une certaine stabilité économique et sociale. Les administrations de sécurité sociale, bien qu'ayant souvent un statut de droit privé, exercent une mission d'intérêt général et sont investies de prérogatives de service public, dès lors que leur activité est légalement reconnue comme étant d'utilité publique.

Le système de sécurité sociale est structuré en branches, chacune correspondant à un type de risque social couvert, et en prestations, qui représentent les formes d'aide apportées aux bénéficiaires.

Les principales branches de la sécurité sociale comprennent :

- L'assurance maladie ;
- L'assurance maternité ;
- L'assurance invalidité ;
- L'assurance décès ;
- La couverture des accidents du travail et des maladies professionnelles,

Les prestations fournies par la sécurité sociale peuvent être :

Des prestations en cas d'incapacité temporaire, par exemple : indemnités journalières pendant un arrêt de travail.

2.4 Le cadre institutionnel de la sécurité sociale en Algérie

Afin d'assurer la mise en œuvre de ses missions et la réalisation de ses objectifs, le système algérien de sécurité sociale s'appuie sur un cadre institutionnel structuré, qui repose notamment sur l'existence de conseils administratifs chargés de superviser et de coordonner le fonctionnement des principaux organismes de gestion.

- **Le Conseil administratif**

Le conseil administratif est l'un des organes clés de gouvernance des institutions de sécurité sociale. Il regroupe différents représentants, selon la nature et la mission de l'organisme concerné. Sa composition varie en fonction des caisses, mais elle repose sur le

principe de la représentation tripartite, favorisant un équilibre entre les parties prenantes du système.

Il comprend notamment :

- Des représentants des travailleurs et des employeurs, dans les conseils de la CNAS (Caisse Nationale des Assurances Sociales) et de la CNR (Caisse Nationale de Retraite) ;
- Des représentants des travailleurs, des employeurs et de l'État, assurant la coordination entre les partenaires sociaux et les autorités publiques ;
- Des représentants des adhérents, dans le cas de la CASNOS (Caisse Nationale de Sécurité Sociale des Non-salariés) ;
- Des représentants des travailleurs, des employeurs, de l'État, ainsi que les directeurs généraux des principaux organismes de sécurité sociale (CNAS, CNR, CNAC), dans les structures de concertation élargies.

Ce mode de gouvernance vise à impliquer l'ensemble des acteurs socio-économiques dans la gestion du système, en assurant transparence, responsabilité partagée et équilibre des intérêts.

Ces représentants sont désignés par leurs instances respectives et nommés par le ministère chargé de la sécurité sociale pour une durée de quatre (04) années, renouvelable. Les conseils d'administration ont d'importantes attributions dans tous les domaines de la gestion et du fonctionnement dont notamment : le vote du budget, l'approbation des marchés, l'acquisition, l'aliénation et la location de l'immobilier de la caisse (ressources financières), le placement des fonds, le contrôle de l'exécution des textes législatifs et réglementaires, la gestion du personnel (conventions collectives, avis sur la nomination de certains cadres supérieurs, recours usagers).

L'exécutif : L'exécutif de la sécurité sociale comprend :

Le directeur général qui assure le fonctionnement de la caisse sous le contrôle d'administration fixe l'organisation du travail, pourvoit aux emplois saufs pour certains cadres supérieurs ;

L'agent chargé des opérations financières qui exécute les recettes et les dépenses, établit les bilans, il est responsable du maniement et de la préservation des fonds et valeurs ainsi que de la sincérité des écritures. (gov, s.d.)

- **Tutelle et contrôle de la sécurité sociale**

Sur les personnes (pouvoir de nomination et de révocation) ;

Sur les actes : approbation ou annulation des décisions des conseils d'administration (budgets, marchés, actes contraires à la législation).

Le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale a aussi :

Un pouvoir de substitution en cas de défaillance de la caisse, exemple : inscription d'office des crédits nécessaires au fonctionnement

Un pouvoir de contrôle général et ou ponctuel sur le fonctionnement des caisses.

- **Les femmes actives**

On désigne par « femmes actives » toutes les femmes qui ont un emploi ou qui sont en quête d'un emploi, autrement dit, celles qui font partie de la population active. Leur qualification en tant qu'« actives » indique leur incorporation dans la structure économique et leur apport direct à la création de richesse dans la société.

Ce groupe comprend non seulement les femmes qui travaillent actuellement, mais aussi celles qui sont absentes temporairement pour des motifs légitimes (congé de maternité, congé maladie, etc.), tant qu'elles maintiennent un lien officiel avec le marché du travail.

- **La sécurité sociale des femmes actives**

Les femmes actives ou bien les femmes salariées, peuvent être définies comme des femmes qui participent activement au marché du travail, Cette participation croissante des femmes à la vie économique s'accompagne de défis spécifiques, notamment en matière de protection sociale. En effet, les femmes actives sont confrontées à des déférents risques notamment ceux qui sont liés à la maternité, à la santé reproductive, à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, ainsi qu'aux interruptions de carrière.

La sécurité sociale joue ici un rôle essentiel dans la reconnaissance et la prise en charge de ces risques. En Algérie, le système de sécurité sociale, géré principalement par la Caisse Nationale des Assurances Sociales des Travailleurs Salariés (CNAS), prévoit un certain nombre de dispositifs destinés à protéger les femmes salariées contre les aléas de la vie professionnelle, notamment à travers :

- **Le congé de maternité** : prévu par la législation du travail, il donne droit à une période de repos de 98 jours rémunérée après l'accouchement. Ce dispositif vise à protéger la santé de la mère et de l'enfant tout en garantissant la continuité de l'activité professionnelle de la femme. Il constitue l'un des mécanismes les plus concrets de soutien à la participation des femmes au marché du travail. Ce congé est régi dans le code de travail (Code du travail (Loi n° 90-11 du 21 avril 1990, modifiée et complétée), 1990) et (Loi n° 83-11 du 2 juillet 1983 relative aux assurances sociales, 1983)

Article 53 de la ((Loi n° 90-11 du 21 avril 1990, modifiée et complétée) Article 54, 1990)portant Code du travail, modifiée et complétée :« *La femme salariée à droit, en cas de maternité, à un congé de quatorze (14) semaines consécutives.* »

Le congé de maternité doit être pris 06 semaines au plus tôt, et une semaine au plus tard avant la date prévue d'accouchement.

Ce congé est réparti comme suit :

06 semaines prénatales (42 jours avant la date présumée de l'accouchement)

08 semaines postnatales (après l'accouchement)

- **Congé prénatal** : c'est la période de congé accordée à la femme salariée avant la date présumée de l'accouchement. En Algérie, ce congé fait partie intégrante du congé de maternité légal.
- **Congé postnatal** : Le congé postnatal correspond à une période de huit (8) semaines consécutives suivant l'accouchement, prévu par le décret exécutif n° 97-330 du 10 septembre 1997. Ce congé vise à assurer à la mère les conditions nécessaires à sa récupération physique et au soin de son nouveau-né. Il constitue une composante essentielle du dispositif juridique de protection de la maternité.

- **L'assurance maternité :** Il existe de grandes ressemblances entre l'assurance-maladie et l'assurance-maternité. Elles tiennent à la similitude des conséquences qu'entraînent la maladie et la maternité, dans l'un comme dans l'autre cas il y a perte de salaire par suite d'un arrêt de travail et frais médicaux ou paramédicaux, de nos jours l'accouchement devenue de plus en plus médicaliser. Il implique des frais et des arrêts de travail pour les parturientes. Pour cela, l'assurance maternité obéit aux mêmes dispositions que l'assurance maladie. (AUDINET , 1974, p. 10)

Elle relève de la politique familiale et de la santé publique ; en revanche, elle a été instaurée dans le but de faire bénéficier la femme assurée sociale ou même pour le conjoint de l'assurée social des prestations particulières.

L'assurance maternité a pour but d'assurer la protection de la femme enceinte. De la mère et du nourrisson.

Elle comporte :

- Des prestations en nature : destinées à couvrir les frais de grossesse, d'accouchement et de ses suites.
- Des prestations en espèces : compensation de perte de salaire subie par l'assurée salariée lors de l'arrêt de travail dû à la maternité.

Remarque :

Les prestations de l'assurance-maternité ne peuvent être accordées que si l'accouchement a été pratiqué par un médecin ou des auxiliaires médicaux habilités, sauf en cas de force majeure (Art 24 de la(Loi n° 83 - 11, 1983)

Les prestations de l'assurance-maladie sont servies, en cas d'accouchement dystocique ou de suites de couches pathologiques. Dans ce cas, la durée et le taux des prestations en nature et en espèces servies, ne peuvent être inférieurs à ceux prévus par l'assurance maternité (Art 10 de(Ordonnance n°96-17/JORA n°42 Code du travail algérien, 1996)).

Dans le cadre du droit algérien, le congé de maternité représente une prise en charge d'un risque social identifié : la maternité, tout comme la maladie, l'invalidité. Des dispositions particulières du droit de la sécurité sociale assurent à la femme employée une couverture financière et médicale autour du moment de l'accouchement. Ce congé est régi dans la (Loi n° 83-11 du 2 juillet 1983 relative aux assurances sociales, 1983)cette loi définit les règles générales de protection sociale. Elle consacre le principe d'indemnisation du congé de

maternité comme un droit à prestation en espèces pour compenser la perte de revenu liées à l'interruption de travail. Ce congé est aussi régi **Art 53** (Code du travail (Loi n° 90-11 du 21 avril 1990, modifiée et complétée), 1990) qui précise que : « la femme salariée à droit, en cas de maternité à un congé de Quatorze (14) semaines consécutives ».

2.5 Cadre réglementaire du congé de maternité dans la sécurité sociale

Le cadre juridique régissant la protection de la maternité en Algérie repose sur un ensemble de textes législatifs et réglementaire, principalement issus du code du travail de la sécurité sociale, ces textes précisent les conditions d'ouverture des droits, les modalités de prise en charge, ainsi que la durée et l'indemnisation du congé de maternité. Parmi les références clés, on retrouve la loi n°83-11 relative aux assurances sociales, notamment ses articles consacrés à la maternité, ainsi que la loi n°90-11 portant code du travail, qui encadre les droits de la femme travailleuse en matière de congé. Ces dispositifs visent à assurer une protection effective des salariées durant cette période particulière, tant sur le plan de la santé que sur le plan de la stabilité professionnelle.

2.6 Conditions d'ouverture des droits pour la femme salariée

- **Prestation en nature : (article : 54- de la loi 83 /11)**
 - Pour avoir et ouvrir droit aux prestations en nature de l'assurance-maternité l'assurée doit avoir travaillé :
 - Soit, au moins pendant quinze (15) jours dans le trimestre civil ou cent (100) heures au cours des trois (3) mois précédant la date des prestations en nature à indemniser ;
 - Soit au moins pendant soixante (60) jours ou quatre cents (400) heures au cours des douze (12) mois précédant la date des prestations à indemniser (Art 21 de l'ordonnance n°96-17/JORA n° 42 du 07/07/1996).

Important :

L'assurée perd ses droits aux indemnités journalières en cas de cessation de travail pour cause de démission ou de congé sans solde, pendant la période comprise entre la date de la première constatation médicale de la grossesse et la date de l'accouchement.

- **Les conditions d'ouverture de droit aux prestations en espèce de l'assurance-maternité : (article 32 de la loi 84/27 du 11 février 1984)**

Pour avoir et ouvrir droit aux prestations en espèce de l'assurance-maternité, l'assurée doit avoir travaillé :

- Soit, au moins quinze (15) jours ou cent (100) heures au cours des trois (3) mois précédant la date la date de la première constatation médicale de la grossesse.
- Soit, au moins soixante (60) jours ou quatre cents (400) heures au cours des douze (12) mois précédant la date de la première constatation médicale de la grossesse.

Pour avoir droit aux prestations en espèces de l'assurance-maternité, l'assurée ne doit pas avoir cessé son travail pour des motifs autres que ceux indemnisés par la sécurité sociale, pendant la période comprise entre la date de la première constatation médicale de la grossesse et la date de l'accouchement (Art 32 du décret n°84-27/JORA n°7 du 14 juillet 1984).

Important :

Le droit aux prestations de l'assurance-maternité est ouvert pour toute interruption de la grossesse survenant après la fin du 6^{ème} mois de gestation, même si l'enfant n'est pas né vivant. (Car ce droit n'est pas ouvert si l'assurée n'a pas atteint 6 mois de grossesse). **Art 35 de la**(Loi n° 83 - 11, 1983)

- **Si l'assurée est morte**

Le conjoint de l'assurée décédé peut bénéficier des prestations en nature de l'assurance-maternité, même si la constatation médicale de la grossesse a lieu après le décès de l'assurée, dès l'instant que ce dernier justifiait, à la date de son décès, des conditions de travail requises. Cette disposition ne s'applique qu'aux accouchements survenus, au plus tard, 305 jours après le décès. (Art 36 de la loi 83-11 du 02 juillet 1983).

- **Dans le cas de divorce ou de séparation**

Dans le cas de divorce ou de séparation, intervenu entre la date présumée de la conception et celle de la naissance, la parturiente est subrogée dans les droits de l'assuré, si elle a supporté les frais de maternité. (Art 36 du décret n°84-27/JORA n°7 du 14 juillet 1984).

- **Les conditions médicales d'ouverture de droit aux prestations en nature de l'assurance-maternité**

L'accouchement doit être pratiqué par un médecin ou une sage-femme diplômée ou tout autre auxiliaire médical habilité. Sauf cas de force majeure.

L'état de grossesse médicalement constaté doit être notifié à l'agence de wilaya au moins six (6) mois avant la date présumée de l'accouchement. La future mère doit se soumettre aux examens prénatals et postnatals suivants :

- Un examen clinique complet avant la fin du 3^{ème} mois de la grossesse.
 - Un examen obstétrical au cours du 6^{ème} mois de la grossesse.
 - Deux examens gynécologiques : l'un, quatre (04) semaines au plutôt avant l'accouchement et l'autre huit (08) semaines au plus tard, après l'accouchement.
- **Les personnes inactives ouvrant droit aux prestations en nature de l'assurance-maternité :**

A droit et ouvre droit aux prestations en nature de l'assurance-maternité, le titulaire :

- D'une pension directe d'invalidité des assurances sociales ;
 - D'une rente d'accident de travail ou de maladie professionnelle correspondant à une incapacité de travail au moins égale à 50% ;
 - D'une indemnité de l'assurance chômage ;
 - D'une pension de retraite anticipée.
- **En cas où l'assurée tombe malade dès les premiers mois de grossesse**

Elle doit :

- Respectée les délais de dépôt des arrêts de travaux (48H) ;
- Ces arrêts de travaux doivent être accordés par le contre médicale et effectué par le contrôle administratif ;
- Ces arrêtes de travaux doivent être payé par le centre payeur, 50% les 15 premiers jours / 100% depuis 16^{ème} jour.

Nature juridique de l'indemnisation du congé de maternité :

Conformément à la loi 83-11 du 02 juillet 1983 relative aux assurances sociales, modifiée est complétée et selon l'Art 29 de cette loi :

Lorsque l'arrêt de travail intervient antérieurement aux six (06) semaines avant la date présumée de l'accouchement, celui-ci est pris en charge dans les conditions de l'assurance maladie.

Lorsque l'arrêt de travail est entièrement situé avant le premier jour de la sixième semaine précédant la date présumée de l'accouchement celui-ci doit être indemnisé intégralement au titre de l'assurance maladie sous réserve d'être justifié au plan médical et si les conditions d'ouverture des droits de l'assurance maladie sont remplies.

Lorsque l'arrêt de travail pour maladie est entièrement situé après le premier jour de la sixième semaine précédant la date présumée de l'accouchement celui-ci doit être indemnisé intégralement au titre de l'assurance maternité si les conditions d'ouverture des droits de cette assurance sont remplies.

Lorsque l'arrêt de travail pour maladie a débuté antérieurement au premier jour de la sixième semaine précédant la date présumée de l'accouchement et se prolonge au-delà de cette date sous réserve d'être justifié au plan médical est si les conditions d'ouverture des droits sont remplies, les indemnités journalières seront alors servies :

- Au titre de l'assurance maladie du début de l'arrêt de travail jusqu'à la veille du premier jour de la sixième semaine précédant la date présumée de l'accouchement.
- Au titre de l'assurance maternité à compter du premier jour de la sixième semaine précédant la date présumée de l'accouchement.
- **Articulation entre arrêt de travail et congé de maternité**

La femme enceinte a le droit de déclencher son congé de maternité 42 jours avant la date prévue d'accouchement. Toutefois, si elle a déjà été placée en arrêt de travail et que ces arrêts l'amènent jusqu'à ce seuil de 42 jours, le congé de maternité se déclenche automatiquement à partir de cette date.

- **Remboursement des frais**

Les frais relatifs à l'assurance-maternité sont remboursés dans les conditions ci-dessus :

- Les frais médicaux et pharmaceutique sont remboursés sur la base de 100% des tarifs fixés par voie réglementaire ;
- Les frais d'hospitalisation de la mère et de l'enfant sont remboursés sur la base de 100% pendant une durée maximale de huit (08) jours (Art 22 de l'ordonnance n°96-17/JORA n°42 du 07/07/1996)
- Pendant la grossesse, les séances de préparation à l'accouchement par la méthode psychoprophylactique (accouchement sans douleur) sont prises en charge dans la limite de huit (8) séances d'une durée maximale de ¾ d'heure chacune à condition que ces séances aient été effectuées par un médecin ou une sage-femme.

- **Le remboursement relatif au congé de maternité**

Pour bénéficier du remboursement lié au congé de maternité, l'assurée sociale doit déposer l'ensemble des pièces justificatives (11 pièces) requises auprès de l'agence CNAS laquelle elle est affiliée :

- **Les éléments exigés pour la prise en charge du congé de maternité**
 - ATS (Attestation de salaire) remplis par le comptable ;
 - DRT (déclaration reprise de travail) remplis par l'employeur ou bien comptable ;
 - Certificat de grossesse (03 mois, 06 mois, 08 mois) ;
 - Certificat d'accouchement ;
 - Fiche familiale et l'extrait de naissance du nouveau-né(é) ;
 - Certificat médicale prescrivant « Congé de maternité (98jours) » ;
 - Certificat d'examen postnatal ;
 - Chèque barré.
 - Si le dossier est complet l'assurée bénéficie d'une rémunération à 100% de son congé de maternité.
 - Elle sera rémunérée par le salaire qui précède le mois d'accouchement.

En cas de manque dans le dossier ou bien la femme n'as pas travaillée les trois (03) premier mois de grossesse, le dossier de maternité sera rejet selon l'Art 32 du décret 84-27

Décret N° 84-27 Art 32 : « l'assurée ne doit pas avoir cessée son travail pour des motifs autres que ceux indemnisés par la sécurité sociale, pendant la période comprise entre la date de la constatation médicale de la grossesse et la date de l'accouchement ».

Ce décret est appliqué en cas de rejet de maternité à cause des absences non justifiés ou des retards.

En cas de rejet l'assurée peut faire un recours au niveau de la sous-direction de KOLEA après avoir notifié le rejet administratif par la CNAS.

L'assurée doit avoir des copies sur toutes les pièces du dossier de maternité plus une lettre explicative concernant le retard ou bien les absences durant la période de grossesse.

La durée légale du dépôt de recours est déterminée à 15 jours calculé à partir de la remise de son rejet.

Les périodes assimilées à un temps de travail salariés, sont prises en compte pour la détermination du droit aux prestations, tant en nature qu'en espèces.

L'assurée sociale peut percevoir l'indemnité journalière de maternité si elle dépose son dossier dans les délais de quatre (4) ans à compter de la date de début de son congé de maternité. Ainsi :

Elle peut être rémunérée durant le 01^{er}, 2^{ème} 3^{ème} ou 4^{ème} année suivant son congé tout dépend la date de dépôt de son dossier.

Au-delà de quatre ans, le droit à indemnisation est prescrit, c'est-à-dire éteint :

Elle ne peut plus être rémunérée, même si elle remplissait toutes les conditions à l'époque.

Donc, la femme travailleuse, contrainte d'interrompre son travail pour cause de maternité, a droit à une indemnité journalière dont le montant est égal à cent pour cent (100%) du salaire journalier remis à cotisation après déduction de la cotisation de sécurité sociale et de l'impôt.

○ **La période d'indemnisation**

A condition de cesser tout travail durant la période d'indemnisation, l'assurée reçoit une indemnité journalière pendant une période de quatorze (14) semaines consécutives qui débuté au plus tôt six (6) semaines avant la date présumée de l'accouchement. Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période d'indemnisation de quatorze (14) semaines n'est pas réduite. (Art 29 de la (Loi n° 83 - 11, 1983)

○ **L'allaitement dans la législation du travail et de la sécurité sociale :**

Dans le cadre de la législation du travail, la travailleuse salariée qui allaite, bénéficie à sa reprise de travail d'heures d'absences spéciales payées pendant une année :

- Deux (02) heures d'absences par jour pendant les six (06) premiers mois ;
- Une (01) heure par jour pendant les six (06) dernier mois. (Battache, 2019, p. 172)

3. L'articulation entre la gestion des risques et la sécurité sociale des femmes actives :

3.1. La détection des risques sociaux spécifiques aux femmes salariées

L'identification exacte des risques susceptibles d'impacter un groupe spécifique de la population est la première étape dans la gestion des risques sociaux. Pour les femmes actives, ces dangers sont généralement associés à leur double statut social : celui de salariée et de mère ou de future mère.

Le risque lié à la maternité : La maternité est un phénomène naturel, mais elle se transforme en risque social lorsqu'elle affecte la stabilité professionnelle et économique de la femme. Ce danger englobe :

La suspension momentanée du travail pendant le congé maternité (en Algérie, 98 jours).

Une diminution de revenus, surtout si l'employée est active dans le secteur informel ou non déclarée, ce qui l'empêche de bénéficier d'allocations journalières.

Discrimination au travail : certaines femmes sont écartées des procédures d'embauche ou marginalisées après leur reprise de travail, ce qui viole le principe d'égalité

professionnelle. (**Loi algérienne** : (Ordonnance n° 97-03 Code du travail algérien, 1997)1997 portants sur l'assurance maternité)

Le risque lié à l'accident du travail : Tout accident ayant entraîné une lésion corporelle à une cause soudaine extérieure et survenu dans le cadre de la relation du travail est considéré comme accident de travail, aussi au cours d'une mission professionnelle ; l'accident de trajet tel que défini par la loi. (Beldjoudi , 2017, p. 06)

L'accident du travail proprement dit et défini comme tout accident ayant entraîné une lésion corporelle, imputable à une cause soudaine, extérieure et survenue dans le cadre de la relation de travail. L'accident intervenu durant le trajet (en mission commandée par l'employeur, lieu de résidence, lieu habituel des prises de repas, de visites familiales).

Risque lié aux maladies professionnelles : Dans certains domaines d'activité qui requièrent une grande endurance physique ou mentale, les femmes se trouvent fréquemment en situation de surreprésentation, tels que :

- Le domaine de la santé (aides-soignantes, infirmières) est confronté à des défis tels que le transport de charges lourdes, le stress, et le travail nocturne.
- Les secteurs de l'éducation et des services (entretien ménager, crèches, gestion), fréquemment liés à des troubles musculo-squelettiques (TMS) et à une charge mentale importante.
- L'industrie du textile ou de l'agroalimentaire, où les conditions de travail sont physiquement exigeantes.

Ces expositions provoquent des maladies au travail (TMS, troubles psychologiques) ou non liées au travail, susceptibles d'écartier les femmes du marché de l'emploi sur le long terme. (CNAS : Liste des maladies professionnelles reconnues par décret exécutif n° 85-85 du 6 avril 1985)

Le risque lié à la conciliation travail/vie familiale

La conciliation entre les responsabilités professionnelles et familiales est largement assumée par les femmes, ce qui engendre :

- Du stress chronique, dû à la surcharge mentale et à la pression sociale.

- De la fatigue et des problèmes de santé, notamment lorsqu'aucun aménagement du temps de travail n'est prévu.
- Parfois, une sortie anticipée du marché du travail : les femmes arrêtent de travailler pour s'occuper des enfants ou de proches dépendants, souvent sans filet de sécurité sociale suffisant.

Ce risque est aggravé par l'insuffisance des services de garde d'enfants, l'absence de flexibilité dans les horaires de travail, ou encore par des normes culturelles assignant aux femmes le rôle de "principales responsables du foyer". (Milewski, 2011)

Le risque de précarité professionnelle

De nombreuses femmes travaillent dans des emplois instables ou sous-déclarés :

- Temps partiels subis, contrats à durée déterminée (CDD), intérim...
- Travail informel (employées de maison, couturières, femmes de ménage...), sans contrat ni affiliation à la sécurité sociale.
- Accès difficile à la formation et à la promotion, ce qui les maintient dans des positions précaires.

Cette précarité limite l'accès aux droits sociaux (congé maternité, retraite, indemnités) et empêche la constitution d'une carrière stable, fragilisant ainsi leur autonomie économique.

3.2. Les dispositifs juridiques et institutionnels de prise en charge

- **Présentation générale des dispositifs**

L'Algérie, à travers la CNAS (Caisse Nationale des Assurances Sociales des Travailleurs Salariés), a mis en place un dispositif de sécurité sociale destiné à couvrir les risques sociaux auxquels sont exposées les femmes actives. Ce système repose sur une combinaison de mesures juridiques et institutionnelles visant à protéger les travailleuses contre les interruptions de travail dues à la maternité, la maladie ou encore les conditions de travail particulières. La gestion de ces risques repose sur une logique à la fois préventive et compensatoire, adaptée aux réalités professionnelles et sociales des femmes.(CNAS C. N., 2020)

- **Congé de maternité**

Le congé de maternité constitue l'un des principaux mécanismes de protection des femmes salariées. Il est fixé à **98 jours** au total, dont une partie est obligatoire avant l'accouchement et l'autre après. Pendant toute la durée du congé, la travailleuse bénéficie d'une indemnité journalière équivalente à **100 % de son salaire de base**, versée par la CNAS, sous réserve de remplir certaines conditions d'ouverture de droits.

- **Les prestations en nature et en espèces**

Outre le congé de maternité, les femmes actives affiliées à la sécurité sociale peuvent bénéficier de deux types de prestations en cas de besoin : les prestations en nature, qui incluent les soins médicaux, l'hospitalisation, les analyses et médicaments ; et les prestations en espèces, comme les indemnités journalières en cas d'arrêt maladie ou d'accouchement. Ces aides visent à garantir la continuité des soins et la stabilité financière en période d'inactivité temporaire. Ces prestations sont régies par la **loi n° 83-11 du 2 juillet 1983**, qui organise le fonctionnement général des assurances sociales en Algérie. (République Algérienne Démocratique et Populaire, Loi n° 83-11 du 2 juillet 1983 relative aux assurances sociales, 1983)

- **L'affiliation obligatoire à la sécurité sociale**

Toutes les travailleuses salariées déclarées doivent obligatoirement être affiliées à la sécurité sociale. Cette affiliation garantit l'accès aux prestations prévues en cas de maladie, maternité, invalidité ou décès. C'est également une condition indispensable pour bénéficier du congé de maternité rémunéré. Cette règle vise à sécuriser le parcours professionnel des femmes tout en assurant leur inclusion dans le système de solidarité nationale. (CNAS C. N., 2020)

- **Le rôle de la médecine du travail**

La médecine du travail joue un rôle préventif crucial en matière de protection des femmes au travail. Elle est chargée d'évaluer l'aptitude des salariées à exercer leur fonction, surtout lorsqu'il s'agit de postes exigeants physiquement (port de charges, travail de nuit, exposition à des produits nocifs). La médecine du travail doit également proposer des aménagements ou restrictions en cas de grossesse. Ces interventions sont encadrées par les

articles 80 à 84 du Code du travail algérien, qui définissent les obligations de l'employeur en matière de santé au travail. (CNAS C. N., 2020)

- **Analyse de l'efficacité des mécanismes actuels de protection sociale**

L'évaluation de l'efficacité des dispositifs actuels de protection sociale à l'égard des femmes actives en Algérie suppose une lecture croisée entre les principes posés par les textes juridiques et la réalité de leur mise en œuvre. Trois dimensions essentielles peuvent être mobilisées comme indicateurs d'analyse : l'indemnisation, l'accès effectif aux soins, et l'application du congé de maternité.

- **L'indemnisation et le revenu de remplacement**

L'un des objectifs fondamentaux de la sécurité sociale est de compenser la perte de revenu en cas d'arrêt de travail pour cause de maternité ou de maladie. En Algérie, les travailleuses affiliées bénéficient, sous conditions, d'indemnités journalières équivalentes à 100 % du salaire de base pendant le congé de maternité (Ordonnance n° 97-03, art. 29). Toutefois, dans la pratique, plusieurs facteurs viennent limiter cette couverture : la condition d'ouverture de droits (en particulier le nombre de jours travaillés ou déclarés), les retards de versement, ou encore l'absence de déclaration par l'employeur, notamment dans les PME ou le secteur privé non structuré. Cela entraîne une précarisation des femmes en période de vulnérabilité, réduisant l'efficacité du mécanisme prévu. (Ordonnance n° 97-03 Code du travail algérien, 1997); (CNAS C. N., 2020)

- **L'accès réel aux soins et aux prestations en nature**

La protection sociale offre également des prestations en nature (soins médicaux, hospitalisation, examens prénataux et postnataux, médicaments) visant à assurer la santé des femmes tout au long de leur parcours professionnel. Ces prestations sont, en principe, gratuites pour les assurées sociales et remboursées via la CNAS. Cependant, des inégalités territoriales et des limitations logistiques sont fréquemment constatées : insuffisance des structures de santé publiques, surcharge des hôpitaux, ou encore indisponibilité de certains médicaments. Ces obstacles réduisent de fait l'accès égalitaire aux soins, surtout pour les femmes rurales ou issues de milieux défavorisés. (Bouledroua, 2016, pp. 9 - 29)

- **La mise en œuvre effective du congé de maternité**

Le congé de maternité, bien qu'inscrit dans la loi, demeure inégalement appliqué. Dans certaines entreprises privées, des pratiques d'éviction temporaire ou de pression à la démission sont rapportées dès l'annonce d'une grossesse, ce qui prive les femmes de leurs droits. Par ailleurs, dans le secteur informel, où près de 60 % des femmes travaillent selon l'OIT, le congé de maternité n'est ni reconnu, ni indemnisé. Ce constat soulève la question du respect effectif des droits garantis par la loi, mais aussi celle de l'exclusion structurelle de nombreuses femmes du système formel de protection sociale.

**CHAPITRE II : CADRE
MÉTHODOLOGIQUE ET CONTEXTE
ORGANISATIONNEL**

Section 01 : cadre méthodologique

A travers cette section, nous présenterons la démarche méthodologique que nous avons suivie dans notre étude, ainsi que les outils et les méthodes que nous avons utilisés dans la collecte de l'analyse des données afin d'atteindre les objectifs attendus de notre étude.

1. Démarche méthodologique

Afin de mener une étude, le chercheur doit choisir et utiliser une méthode précise, bien définie et appropriée au sujet étudié.

L'approche adoptée pour résoudre un problème de recherche de manière globale est appelée méthodologie de recherche. C'est la science d'étudier comment mener une recherche d'une manière systématique à travers laquelle le chercheur explique les différentes méthodes généralement utilisées pour étudier le problème de recherche. Par conséquent cette méthode scientifique utilisée pour mener des recherches est appelée méthodologie, et les méthodes de recherche comprennent toutes les techniques et méthodes utilisées pour mener une recherche. (Shanti, 2017)

2. Présentation des variables de la recherche

2.1. La variable dépendante : la protection effective des droits des femmes

La protection effective des droits des femmes travailleuses désigne l'ensemble des mécanismes juridiques, sociaux et institutionnels mis en œuvre pour garantir aux femmes salariées la jouissance de leurs droits professionnels, sociaux et sanitaires, en particulier dans les contextes de vulnérabilité tels que la maternité, la maladie ou les accidents professionnels. Cette protection se manifeste non seulement par l'existence de textes législatifs, mais aussi par leur application concrète et l'accès réel des bénéficiaires aux prestations qui en découlent (Benamrouch, 2020)

Dans le cadre de la protection sociale en Algérie, ce terme fait référence à l'efficacité des systèmes existants — notamment ceux administrés par la CNAS — pour offrir aux femmes un congé de maternité payant, une prise en charge médicale appropriée, une sécurité contre les renvois durant la grossesse et l'allaitement, ainsi qu'un accès simplifié aux services de santé. Toutefois, de nombreuses recherches ont mis en évidence la différence entre le cadre légal officiel et la réalité que vivent les employées, notamment à cause d'obstacles administratifs, culturels et organisationnels. (MOURI & MOUFFOK, 2021)

D'après ((OMS), 2016), le milieu de travail peut avoir un impact significatif sur la santé de la femme enceinte, soulignant ainsi l'importance d'une protection dédiée. D'autre part, (Benamrouch, 2020) souligne les problèmes rencontrés dans l'application de certains droits

au sein des entreprises, particulièrement dans le secteur privé où les conditions de travail ne respectent pas toujours les standards des lois du travail. Par conséquent, une protection efficace ne repose pas seulement sur la reconnaissance d'un droit, mais aussi sur sa mise en pratique réelle, telle qu'elle est perçue et expérimentée par les femmes concernées.

Cette recherche vise à évaluer dans quelle mesure les dispositifs actuels de sécurité sociale en Algérie — notamment le congé de maternité et la couverture du risque maternité par la CNAS — permettent une protection effective des droits des femmes au travail, en tenant compte des écarts entre la législation et la pratique.

2.2. Les variables indépendantes

Sur la base des caractéristiques retenues pour notre modèle d'analyse proposé, nous distinguons sept variables indépendantes

La variable indépendante : les mécanismes juridiques relatifs au congé de maternité.

La variable indépendante de cette recherche se rapporte à l'ensemble des dispositifs juridiques, réglementaires et institutionnels mis en place pour encadrer le congé de maternité et couvrir les risques liés à la maternité. Ces mécanismes comprennent notamment :

- Les textes de loi (Code du travail, Code de la sécurité sociale) ;
- Les conventions collectives ;
- Les procédures de déclaration et d'indemnisation assurées par les organismes tels que la CNAS.

Ils sont supposés influencer directement le degré de protection effective des droits des femmes travailleuses.

Dans ce chapitre, nous examinerons la méthode utilisée pour mener notre étude. Dans notre recherche, nous aborderons les méthodes de recherche, les instruments de collecte et l'échantillonnage que nous avons choisis afin d'atteindre nos objectifs et de répondre à la problématique de recherche. Outils et méthodes de collecte de données

2.3. La posture épistémologique

Wacheux Frédéric a défini que « L'épistémologie est une science des sciences ou une philosophie de la pratique scientifique sur les conditions de la validité des savoirs théoriques... Adopter une épistémologie, donc des guides pour l'action de recherche, permet de se démarquer des consultants, des dirigeants... Dans une logique de la découverte, ou dans une logique de la preuve, le chercheur réfléchit aux conditions de la formation de ses énoncés ». (Frédéric, 1996)

2.4. Positionnement épistémologique

Comme dans n'importe quelle autre science, l'exigence d'un questionnement épistémologique est incontournable dans les sciences de gestion, (Piaget, 1967) l'a défini comme « l'étude de la constitution des connaissances valables ».

Le questionnement épistémologique, vise à clarifier la conception de la connaissance sur laquelle le travail de recherche va être fondé et la manière dont seront justifiées les connaissances qui seront élaborées. Il ne se restreint pas à une réflexion méthodologique.

De ce fait, il est nécessaire d'inscrire notre projet de recherche dans un cadre épistémologique. Ce choix aura, bien évidemment, des conséquences sur les choix méthodologiques.

Il convient de préciser que différents travaux ont tenté d'instituer des bases épistémologiques pour les sciences de gestion. Cependant, seuls les paradigmes positivistes et constructivistes sont couramment acceptés dans les sciences de gestion, Le choix se porte donc entre ces deux postures.

Partant de ce constat, nous inscrivons notre recherche dans un paradigme épistémologique positiviste qui prétend qu'une personne développe son intelligence et construit sa connaissance en action et en situation, et par la réflexion sur l'action et ses résultats. Par ailleurs, notre projet part d'un diagnostic approfondi de l'existant, et d'analyse des besoins des utilisateurs pour aboutir à une conclusion de portée générale relativement au raisonnement inductif.

Tableau 1 : Résumé des paradigmes épistémologiques

	Le positivisme	L'interprétativisme	Le constructivisme
Quels est le statut de la connaissance ?	<ul style="list-style-type: none"> • Hypothèse réaliste. • Il existe une essence propre à l'objet de connaissance. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hypothèse relativiste. • L'essence de l'objet ne peut être atteinte. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hypothèse relativiste. • L'essence de l'objet ne peut être atteinte (constructivisme modéré) ou n'existe pas (constructivisme radical).
La nature de la réalité	<ul style="list-style-type: none"> • Indépendance du sujet et de l'objet. • Hypothèse déterministe. • Le monde est fait de nécessités. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dépendance du sujet et de l'objet. • Hypothèse intentionnaliste. • Le monde est fait de possibilité. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dépendance du sujet et de l'objet. • Hypothèse intentionnaliste. • Le monde est fait de possibilité.
La connaissance scientifique	<ul style="list-style-type: none"> • La découverte. • Recherche formulée en termes de « pour quelles causes... » • Statut privilégié de l'explication. 	<ul style="list-style-type: none"> • L'interprétation • Recherche formulée en termes de « pour quelles motivations des acteurs ... » • Statut privilégié de la compréhension. 	<ul style="list-style-type: none"> • La construction. • Recherche formulée en termes de « pour quelles finalités... » • Statut privilégié de la construction.
Quelles est la valeur de la connaissance ? Les critères de validité.	<ul style="list-style-type: none"> • Vérifiabilité. • Confirmabilité. • Réfutabilité. 	<ul style="list-style-type: none"> • Idéographie. • Empathie (révélatrice de l'expérience vécue par les acteurs). 	<ul style="list-style-type: none"> • Adéquation. • Enseignabilité.

Source : (Martine Séville & Véronique Perret)

Sur la base des éléments et des dimensions de ce tableau, il est clair que notre étude s'inscrit dans une posture épistémologique positiviste.

2.5. La méthode de la recherche

À l'instar des sciences de la nature, les sciences humaines ont mis au point des moyens pour découvrir la réalité, une fois avoir fixé le problème de recherche, il est important de s'organiser pour recueillir les données nécessaires à la signification des hypothèses. (Maurice, 1997, p. 130)

La méthode est souvent connue comme étant la manière que le chercheur utilise pour arriver à la résolution de la problématique qui est considérée comme « L'art de bien

organiser l'enchaînement de plusieurs idées, que ce soit pour arriver à une vérité qu'on ignore ou pour la démontrer ; aux autres, car nous la connaissons » (Larousse, 2001, p. 846)

De plus la méthode est aussi constituée de l'ensemble des opérations intellectuelles par lesquelles une discipline cherche à atteindre les variétés qu'elle poursuit, les démontrer, et les vérifier cette conception de la méthode dans le sens général de procédure logique inhérente à toute démarche scientifique, permet de la considérer comme un ensemble de règles indépendantes de toute recherche (GRAWITZ , 2001, p. 351)

La méthode quantitative : permet de mesurer des opinions ou des comportements. Elle permet également de décrire les caractéristiques d'une population ayant une opinion ou un comportement particulier, L'enquête quantitative se rattache à une vision strictement positive et empiriste, inspirée des sciences de la nature. Au-delà du simple décompte d'individus émettant une opinion ou faisant état d'un comportement, elle vise à tester des hypothèses et à illustrer des théories par la mise en évidence de corrélations entre des variables. Elle mesure, sur les variables du questionnaire, des inégalités de distribution et les corrèles avec d'autres distributions. (COUVREUR & LEHUEDE , 2002, p. 02)

Dans cette recherche, nous avons choisi d'adopter une méthode inductive, car notre point de départ repose sur la collecte de données empiriques à travers un questionnaire adressé aux femmes travailleuses. L'objectif est d'explorer leur vécu et leurs perceptions concernant la gestion des risques liés à la maternité et la couverture par la CNAS. Contrairement à une approche déductive qui commence par des hypothèses préétablies, l'induction permet de tirer des conclusions théoriques à partir des données collectées sur le terrain. Ainsi, après avoir recueilli les réponses au questionnaire, nous analysons ces données pour dégager des tendances, des problèmes récurrents et des éléments significatifs qui nous permettront de formuler des théories sur l'efficacité des dispositifs juridiques en matière de congé de maternité et de protection des droits des femmes travailleuses en Algérie.

2.6. L'approche méthodologique

Pour réaliser nos objectifs de recherche et garantir une grande fiabilité dans l'analyse des données, nous avons opté pour une approche quantitative. Cette méthode nous permettra d'étudier l'impact des facteurs liés à la gestion des risques en matière de sécurité sociale, notamment la couverture des risques liés à la maternité par la CNAS, sur la protection des droits des femmes travailleuses. Le choix de cette méthode repose sur sa capacité à

collecter des données objectives à grande échelle, permettant ainsi d'analyser de manière systématique et précise les perceptions et les expériences des femmes travailleuses face aux dispositifs juridiques relatifs au congé de maternité. Par conséquent, la méthode quantitative est considérée comme le moyen le plus approprié pour généraliser les résultats obtenus, en fournissant des conclusions robustes sur l'efficacité de la protection sociale en Algérie.

2.7. Méthode et outil de collecte de données

Dans cette étude, nous avons choisi d'utiliser une méthode quantitative en utilisant un sondage par questionnaire afin de recueillir les informations requises pour notre étude. Dans cette section, nous exposerons les différentes rubriques du questionnaire ainsi que les échelles utilisées pour mesurer nos variables de recherche.

3. Le questionnaire

3.1. Définition du questionnaire

D'après Mucchilli « le questionnaire se présente comme un document sur lequel sont notées les réponses ou la réaction d'un sujet déterminé » (Claude, 1999, p. 29)

Ainsi, « un questionnaire est une série de questions méthodologiques posées et organisées en vue d'une enquête, une question étant une demande énoncée sous forme interrogative » (BEEKANDT & autre, 1999, p. 98)

Dans cette étude, le questionnaire est posé en une seule langue, « langue française » et il s'adresse principalement aux femmes actives au niveau de centre payeur (CNAS).

Nous allons exposer ci-dessous la structure du questionnaire en sections ainsi que les échelles de mesure des variables, qui sont détaillées de la manière suivante :

3.2. Informations générales

Cette section vise à recueillir les données sociodémographiques et professionnelles des répondantes, telles que le sexe, l'âge, le secteur d'activité, le statut professionnel, l'ancienneté dans l'emploi actuel, ainsi que l'expérience antérieure ou non d'un congé de maternité. Ces éléments permettront de contextualiser les résultats et d'analyser les variations selon les profils.

3.3. Les mécanismes juridiques et institutionnels

Cette section évalue le niveau de connaissance des droits liés au congé de maternité, le respect de ces droits par l'employeur, ainsi que les conditions d'affiliation à la CNAS. Elle inclut également des items portant sur la simplicité des démarches administratives. Les

affirmations sont évaluées à l'aide d'une échelle de Likert à 5 points, allant de « *Pas du tout d'accord* » à « *Tout à fait d'accord* ».

3.4. Aspects économiques

Cette dimension porte sur l'indemnisation durant le congé de maternité, les retards de paiement, et la qualité du traitement administratif du dossier. Elle permet de mesurer la satisfaction vis-à-vis de la compensation financière et l'efficacité de la prise en charge.

3.5. Conséquences professionnelles

Cette section vise à analyser l'impact de la grossesse et du congé maternité sur la carrière professionnelle, en termes de réintégration, de discrimination, et de respect du droit au retour.

3.6. Dimensions sanitaires et sociales

Cette dimension explore l'aménagement du poste de travail, la qualité du suivi médical financé par la sécurité sociale, et la satisfaction générale vis-à-vis de la CNAS pour la gestion de la maternité.

3.7. Dimensions culturelles et sociétales

Elle évalue les influences sociales et culturelles sur la perception du travail féminin et l'accès aux prestations sociales. Elle permet de mettre en lumière les obstacles socioculturels pouvant limiter l'effectivité de la protection sociale.

3.8. Satisfaction et perception générale

Cette section mesure la satisfaction globale concernant les prestations maternité offertes par la CNAS et recueille les attentes en matière d'amélioration des dispositifs.

3.9. Protection effective des droits des femmes travailleuses

Cette section vise à évaluer la perception de la protection réelle des droits des femmes durant la maternité. Les répondantes sont invitées à s'exprimer sur leur sentiment de protection, leur connaissance des droits, et l'efficacité des dispositifs existants.

3.10. Suggestions et commentaires

Une question ouverte est proposée à la fin du questionnaire, afin de recueillir des propositions d'amélioration ou des remarques personnelles des répondantes.

3.11. L'échelle de mesure

Nous avons utilisé l'échelle de (Likert, 1932) à 05 échelons pour répondre aux questions de chacune des sections du questionnaire, comme indiqué dans le tableau suivant :

Tableau 2 : Echelle de Likert

Modalité	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Neutre	D'accord	Tout à fait d'accord
Valeur	1	2	3	4	5

Source : élaborer par moi-même

L'échelle de mesure à Cinq échelons est sélectionnée car elle est à la fois facile à utiliser et ne génère pas de confusion comme celle de sept (7) ou neuf (9) échelons. De cette manière, elle permet de mesurer les items avec plus de précision que l'échelle de trois (3) ou quatre (4) échelons.

4. Échantillonnage

L'échantillonnage est une méthode qui consiste à sélectionner un échantillon de personnes qui doit être représentatif de la population étudiée.

Dans cette partie, nous présenterons la population étudiée, la méthode d'échantillonnage et la taille de l'échantillon.

4.1. Population et échantillon de l'étude

Toute étude nécessite la définition d'un échantillon cible afin de garantir la collecte d'informations permettant de répondre de manière adéquate aux questions de recherche. Ainsi, l'étudiant doit identifier tous les éléments relatifs à la population étudiée et à l'échantillon, en mettant en évidence les caractéristiques de ce dernier (l'échantillon).

4.2. La population de l'étude

La population de mon étude comprend les femmes actives qui ont bénéficié d'un congé de maternité au niveau du CP CNAS de Ain Benian (Alger). J'ai choisi de concentrer mon enquête directement sur les femmes actives bénéficiaires, car elles sont les mieux placées pour évaluer l'effectivité des dispositifs juridiques relatifs au congé de maternité et à la couverture des risques liés à la maternité.

Elles sont également les plus à même de percevoir les obstacles rencontrés, ainsi que de formuler un jugement objectif sur la qualité des services offerts par la CNAS.

Cette population compte 45 employées. Elle se compose de deux catégories selon le poste occupé : le premier niveau correspond aux « employées » et le second niveau aux « cadres ».

4.3. Méthode d'échantillonnage :

Dans le cadre de cette étude, j'ai opté pour une méthode d'échantillonnage non probabiliste par convenance, en ciblant un groupe accessible de la population.

Ce choix s'explique par le fait que notre population cible, composée des femmes actives affiliées au CP d'Ain Benian (Alger).

Ce choix s'explique par des contraintes logistiques et d'accessibilité, ainsi que par la volonté d'obtenir des données directement auprès de bénéficiaires réelles et facilement identifiables.

4.4. Taille de l'échantillon de l'étude

Le choix de l'échantillon s'est basé sur la même structure que celle de la population statistique, mais il ne s'est pas fait de manière aléatoire. Il s'agit d'un échantillonnage intentionnel, qui inclut l'ensemble des femmes de la population étudiée. Ce choix méthodologique s'explique par la taille réduite de la population, ce qui permet d'étudier l'ensemble de ses éléments sans avoir recours à un échantillonnage partiel. Ainsi, cette approche vise à assurer une représentativité maximale et à renforcer la validité des résultats obtenus.

Pour la préparation de cette étude, il a été nécessaire de préparer 45 questionnaires et de les distribuer à l'échantillon de l'étude. En retour, 40 questionnaires ont été récupérés, comme indiqué dans le tableau suivant :

Tableau 3 : Définition de l'échantillon cible

Le questionnaire	Distribués	Récupérés	Non récupérés	Non valides pour l'analyse	Valides pour l'analyse
Le nombre	45	40	05	0	40
Le pourcentage	100%	88.88%	11.11%	0%	88.88%

Source : élaborer par SPSS.

5. Modalité de l'étude

Dans cette partie, nous exposerons les détails et les méthodes de notre enquête, tels que la durée de l'étude et la manière dont le questionnaire a été administré. De plus, nous exposerons les méthodes que nous avons employées pour analyser les données collectées.

6. Le déroulement de la passation du questionnaire :

Le questionnaire a été administré auprès de femmes actives affiliées à la CNAS – centre payeur d'Aïn Benian, (45 femmes) sur une période de 20 jours, allant du 10 avril 2025 au 29 Avril 2025.

Cette période a permis de recueillir les réponses nécessaires à l'analyse statistique, dans le respect des contraintes de temps et de disponibilité des répondantes.

7. L'administration du questionnaire

Contrairement à une diffusion en ligne, l'administration du questionnaire dans le cadre de cette étude s'est faite en pressentiel, directement auprès des femmes actives affiliées à la CNAS – centre payeur d'Aïn Benian.

Ce choix méthodologique a permis d'assurer un meilleur encadrement de la collecte des données, de garantir la compréhension des questions par les répondantes, et de favoriser un taux de réponse plus élevé.

Les répondantes ont été sollicitées individuellement, dans le respect des règles d'éthique, de confidentialité et du consentement éclairé.

8. Méthode de traitement et analyse des données

L'analyse et le dépouillement du questionnaire ont été effectués en utilisant le logiciel SPSS version 26, qui est l'acronyme de (STATISTICAL PACKAGE FOR THE SOCIAL SCIENCES) et signifie "logiciel de paquet statistique pour les sciences sociales", car les données de l'étude sont descriptives et non numériques. Les méthodes statistiques suivantes ont été utilisées :

- **Fréquences et pourcentages** : utilisés pour déterminer les caractéristiques personnelles et fonctionnelles des individus de l'échantillon de l'étude, ainsi que pour connaître le nombre et le pourcentage des réponses à chaque question.
- **Moyenne arithmétique** : La moyenne a été utilisée pour déterminer à quel point les réponses des membres de l'échantillon de l'étude étaient élevées ou basses à chacune des questions des variables de l'étude. Les niveaux d'impact ont été définis en cinq niveaux en utilisant l'équation suivante :

Longueur de la classe = (valeur supérieure - valeur inférieure) divisée par le nombre de niveaux.

C'est-à-dire : $\frac{(1-5)}{5} := 0.8$

Les scores sont donc les suivants :

Tableau 4 : Indique les domaines des niveaux d'accord

Le champ de la moyenne	Modalités	Le degré d'accord
[1 - 1.8]	Pas du tout d'accord	Très basse
[1.8 - 2.6]	Peu d'accord	Faible
[2.6 - 3.4]	Moyennement d'accord	Moyenne
[3.4 - 4.2]	D'accord	Élevée
[4.2 - 5]	Tout à fait d'accord	Très élevée

Source : élaborer par SPSS.

- **L'écart-type** : Utilisé pour déterminer le degré d'homogénéité des réponses des individus de l'échantillon à propos de chaque énoncé de l'échelle. Plus sa valeur se rapproche de zéro, plus les réponses sont concentrées et homogènes, ce qui rend les résultats plus fiables et de meilleure qualité. En revanche, si l'écart-type est égal ou supérieur à 1, cela signifie une dispersion plus grande des réponses.

- **Test d'aplatissement (Kurtosis)** : pour vérifier la distribution des données utilisées.
- **Test T pour un échantillon** : pour tester la signification.
- **Test F** : pour mesurer la validité du modèle afin de tester l'hypothèse.
- **Test One Way Anova** : Pour tester les effets de la variable indépendante sur les variables dépendantes.
- **Analyse de régression simple et multiple à travers les tests (Enter) et (Stepwise)**: pour analyser la relation et l'impact entre les variables, tester les hypothèses et sélectionner le modèle optimal pour l'étude
- **Coefficient Alpha de Cronbach**: Pour vérifier la fiabilité et la validité du questionnaire, le coefficient Alpha de Cronbach a été calculé pour évaluer la cohérence interne.

Le tableau suivant présente les intervalles de valeurs du coefficient Alpha Cronbach et leur signification :

Tableau 5 : Indique les différents intervalles de valeurs du coefficient de fiabilité Alpha

Signification Alpha	Valeur Alpha
Pas assez satisfaisante	Alpha > 0,6
Faible	0,6 > Alpha > 0,65
Plutôt acceptable	0,65 > Alpha > 0,7
Acceptable	0,70 > Alpha > 0,85
Bien	0,85 > Alpha > 0,9
Excellent	Alpha < 0,9

Source : Elaboré par l'étudiante d'après les analyses effectuées par SPSS

9. Test de validité et de fiabilité de l'outil de l'étude

Cela consiste à tester la validité des données pour l'analyse statistique, en vérifiant la pertinence des énoncés du questionnaire par rapport aux variables de l'étude, ainsi qu'en évaluant la validité et la fiabilité des affirmations à l'aide du coefficient Alpha de Cronbach.

La validité du questionnaire a été testée à deux niveaux : la validité apparente avant distribution, et la validité statistique.

9.1. La validité apparente

Le questionnaire a été présenté au superviseur ainsi qu'au responsable de la Caisse Nationale des Assurances Sociales des Travailleurs Salariés (CNAS) – au niveau du centre de paiement d'Aïn Benian – Algérie (organisme concerné par l'étude). Il a été révisé et approuvé par les deux parties.

9.2. La validité statistique

Pour évaluer la précision de l'enquête, le coefficient Alpha de Cronbach a été utilisé. Il doit dépasser le seuil statistiquement acceptable de 70%. Il convient de noter que plus la valeur du coefficient Alpha de Cronbach se rapproche de 1, plus la fiabilité est élevée. Le tableau suivant montre les résultats finaux du coefficient de fiabilité global pour chaque variable de l'étude :

Tableau 6 : Test de fiabilité d'Alpha Cronbach de l'instrument de mesure

Les Variables	Le nombre	Coefficient Alpha de Cronbach
Les mécanismes juridiques relatifs au congé de maternité et à la couverture des risques liés à la maternité	23	0.740
Droits des femmes	4	0.750
Les mécanismes juridiques relatifs au congé de maternité et à la couverture des risques liés à la maternité et droits des femmes	27	0.841

Source : Elaboré par l'étudiante d'après les analyses effectuées par SPSS

D'après le tableau ci-dessus, nous constatons que le coefficient Alpha de Cronbach pour les items du questionnaire est supérieur à 70 %, que ce soit pour les items relatifs à la variable indépendante ou à la variable dépendante. Cela indique une cohérence et une corrélation entre les différentes affirmations du questionnaire. En effet, le seuil acceptable sur le plan statistique est de 70 %, comme nous l'avons déjà mentionné dans le tableau précédent. Par conséquent, cela confirme la fiabilité de notre outil d'étude, qui présente ainsi un haut niveau de validité et de stabilité.

10. Test de normalité de la distribution

Avant de procéder à l'analyse des données et au test des hypothèses, il est nécessaire d'examiner les caractéristiques des données pour déterminer si elles suivent une distribution normale ou non. Cela permet de décider s'il convient d'utiliser des tests paramétriques (en cas de distribution normale) ou des tests non paramétriques (si la distribution n'est pas normale).

Pour cela, nous avons utilisé le test de Kurtosis, recommandé lorsque la taille de l'échantillon est inférieure à 50. Le coefficient d'aplatissement si les valeurs sortent de l'intervalle [-1.5, +1.5]. La distribution est considérée comme équilibrée où se rapprochant d'une distribution normale si les valeurs se trouvent dans le même intervalle. Le tableau suivant montre le degré d'équilibre des données :

Tableau 7 : Résultats du test de distribution normale (aplatissement) des données en utilisant les coefficients d'aplatissement (Kurtosis)

Les données des réponses des enquêtés concernant la variable dépendante	Le coefficient d'aplatissement (Kurtosis)	
	La valeur statistique	Erreur standard de Kurtosis
Variables indépendantes combinées	-0.379	0.733
Variable dépendants	0.066	0.733

Source : Elaboré par l'étudiante avec les données tirées de SPSS

À partir du tableau ci-dessus, nous remarquons que toutes les valeurs statistiques se situent l'intérieur des intervalles spécifiques. Par conséquent il apparaît que les données des enquêtés concernant les axes du questionnaire suivent une distribution normale. Cela nous permet d'utiliser des tests statistiques paramétriques pour tester et analyser les hypothèses de l'étude.

Section 02 : contexte organisationnelle

1. Lieu de stage et présentation de l'entreprise

L'étude a été faite dans la Caisse Nationale des Assurances Sociales des travailleurs Salariés (CNAS) en Algérie, au niveau du centre payeur d'Ain Benian –Alger-.

La CNAS est un établissement public à gestion spécifique en application de l'article 49 de la loi n° 88-01 du 12 janvier 1988, elle est dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière, et réputée commerçante dans ses relations avec les tiers.

2. Attribution de la CNAS

- Gérer les prestations des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès) ainsi que des accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP).
- Gérer les allocations familiales pour le compte de l'Etat.
- Assurer le recouvrement, le contrôle et le contentieux du recouvrement des cotisations destinées au financement des prestations.
- Le contrôle et la gestion du volet contentieux relatif à la collecte des souscriptions visant à financer des rendus
- Attribuer un numéro d'immatriculation national aux assurés sociaux et aux employeurs.
- Contribuer à promouvoir la politique de prévention des AT/MP et gérer le fonds de prévention AT/MP.

- Gérer les prestations dues aux personnes bénéficiaires des accords bilatéraux de sécurité sociale.
- Exercer le contrôle médical des bénéficiaires.
- Entreprendre des actions en vue de faire bénéficier les travailleurs et leurs ayants droit de prestations collectives, sous forme de réalisations à caractère sanitaire et social.
- Gérer le fonds d'aide et de secours.
- Conclure des conventions avec les prestataires de soins.
- Assurer l'information des bénéficiaires et des employeurs.

3. Organisation de la CNAS

La CNAS est administrée par un Conseil d'Administration, elle est placée sous la tutelle du Ministre du travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale, son siège est à Alger (BEN AKNOUN), elle a compétence nationale et dispose de services centraux et locaux.

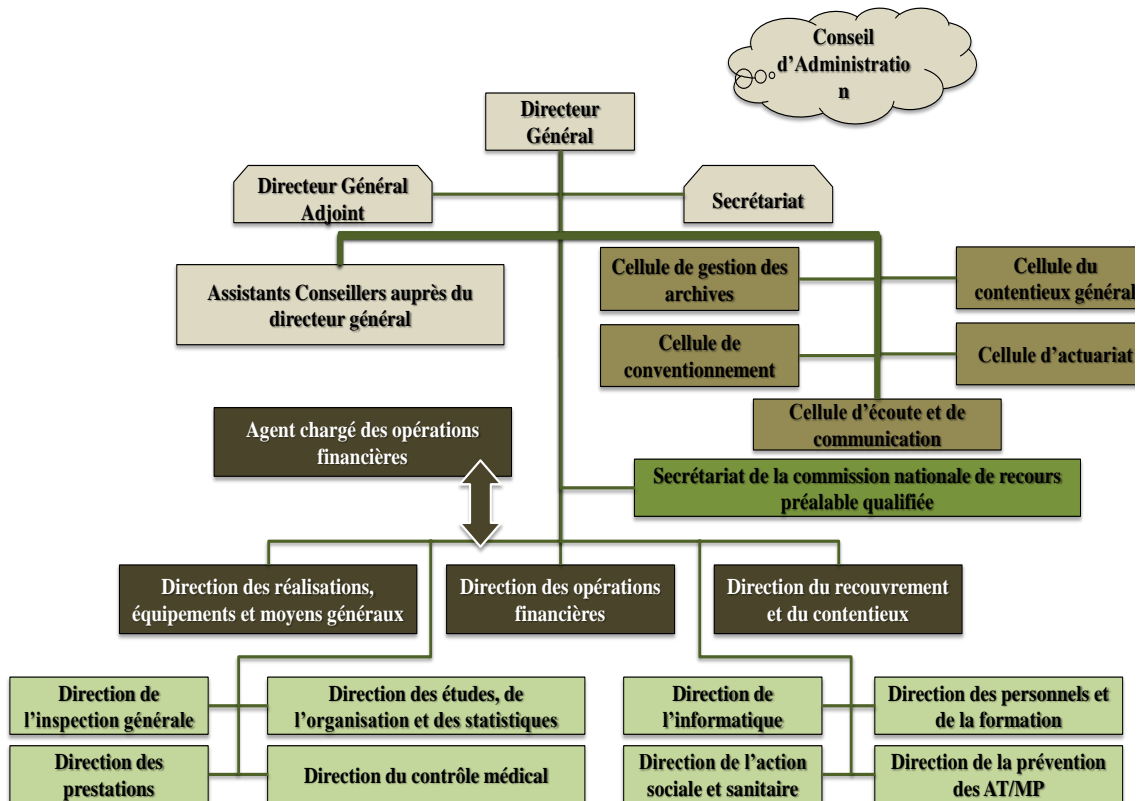
4. Les structures de la CNAS

Pour remplir ses missions, la CNAS dispose de :

- Une Direction générale.
- 49 Agences de wilaya (dont 2 à Alger).
- 826 structures de paiement, dont :
 - 356 centres de paiement.
 - 401 antennes de paiement.
 - 69 correspondances locales.
- 4 cliniques spécialisées (chirurgie cardiaque infantile, orthopédie et rééducation, ORL, dentaire).
- 4 centres régionaux d'imagerie médicale.
- 35 centres de diagnostic et de soins.
- 55 officines pharmaceutiques.
- 30 crèches et jardins d'enfant.
- Une imprimerie à Constantine.
- Un centre familial à caractère social à Ben Aknoun. (Cnas, 2025)

La structure de la CNAS est organisée selon le schéma ci-dessus :

Figure 2 : organigramme de la direction générale de la CNAS



5. Les bénéficiaires

- Les travailleurs salariés, quel que soit le secteur d'activité.
- Les apprentis.
- Les bénéficiaires des emplois d'attente.
- Les étudiants.
- Les stagiaires de la formation professionnelle.
- Les handicapés.
- Les moudjahiddines (anciens combattants).
- Les titulaires d'avantages de sécurité sociale (pensionnés et rentiers) .
- Les bénéficiaires de l'allocation forfaitaire de solidarité (personnes malades ou âgées et inactives) Il faut ajouter les ayants droit qui sont :
 - Le conjoint.
 - Les enfants mineurs.
 - Les filles inactives non mariées.
 - Les ascendants à charge.

6. Les prestations

- Les soins de santé et les médicaments sont pris en charge à 80 % et dans certains cas à 100 % (malades chroniques notamment).
- L'indemnisation des arrêts de travail pour maladie représente 50 % du salaire pendant les 15 premiers jours. Elle est portée à 100 % du salaire au-delà du 16ème jour.
- La durée maximale de cette indemnisation est de trois ans.
- Les prestations de l'assurance maternité sont prises en charge à 100 %; la femme travailleuse bénéficie d'un congé de maternité de 98 jours.
- Le montant minimum des pensions d'invalidité est égal à 75 % du SNMG.
- Au décès de l'assuré, il est servi un capital décès à ses ayants droit.
- Les risques professionnels donnent lieu à une couverture à 100 % pour les soins et les arrêts de travail.
- Des rentes sont versées en cas de séquelles corporelles de l'accident.
- Des rentes sont servies aux ayants droit en cas d'accident mortel.

7. EL HANAA

C'est une application mobile qui permet aux assurés sociaux de la CNAS de suivre le remboursement des prestations versées par la CNAS. Ce service est proposé sous deux formes. La première est un portail web accessible via une adresse URL (elhanaa.cnas.dz), la seconde est une application pour Smartphone sous Android.

Le service EL HANAA permet de :

- Consulter les achats de produits pharmaceutiques des 04 derniers mois : date de paiement, médicaments, quantité, prix.
- Consulter les informations personnelles : taux de prise en charge, date de fin de droit, centre payeur.
- Consulter les informations des ayants droit.
- Vérifier les indemnités journalières (arrêts maladies) des 04 derniers mois à partir de la date de validation de dossier.
- Consulter la liste des médecins conventionnés par wilaya et spécialité. (Nom, prénom, adresse, spécialité, numéro de téléphone).
- Localiser le centre payeur et obtenir des informations sur ce dernier (téléphone, adresse du centre...).

8. Chifa web

Un système qui demeure un acteur principal en matière de prestations de services dans le cadre du système du tiers payant, il cible en priorité, les officines pharmaceutiques, les médecins traitants et les opticiens lunetiers.

La CNAS a conçu par ailleurs des logiciels métiers qui sont destinés à l'exploitation par les professionnels de santé par le biais des logiciels CHIFA-PHARM, CHIFA-MED, CHIFAOPTIC. Pour pouvoir mettre en œuvre son système de carte magnétique, la CNAS c'est doté d'un réseau de télécommunication couvrant l'ensemble du territoire national et qui permet le partage de données en temps réel. En outre, la carte CHIFA permet :

L'authentification mutuelle entre la carte Chifa et la clé du PS.

La dématérialisation des documents échangés.

L'échange des données informatisées via des modules de transfert de données.

Le format standard utilisé dans les données échangées (contenu des factures) électroniques).

Concernant la disponibilité de l'infrastructure réseau, il s'agissait de mettre en place un 48 réseau de télécommunication qui couvre l'ensemble du territoire national, qui permet l'accès aux professionnels de santé via la connexion internet, et ce dans le but de partager l'information en temps réel. il constitue en fait, un socle multi services intégré.

Pour ce qui est des sources de données, la centralisation de ces dernières a favorisé l'accès direct et en temps réel à une base de données nationale unique. Celle-ci regroupe les fichiers de l'ensemble des assurés sociaux et permet le traitement des transactions sur la base centrale avec accès à toutes les informations à partir d'un point donné sur le territoire national. Elle permet également, un visionnage instantané des données et des agences CNAS, jusqu'au site central qui se trouve au niveau de la Direction Générale.

Chapitre III : Résultat et discussion

1. Présentation des résultats de l'étude :

Dans cette section, nous présenterons les résultats obtenus à partir de l'étude quantitative basée sur le questionnaire lancé et les tests d'hypothèse.

2. Présentation des résultats du questionnaire

2.1. Présentation des résultats relatifs aux données descriptives de l'étude

L'échantillon de l'étude comprend un ensemble de caractéristiques personnelles. Le questionnaire comporte un certain nombre de variables, à savoir : le sexe, l'âge, le secteur d'activité, la situation professionnelle, l'ancienneté dans l'emploi actuel, et le bénéfice du congé de maternité.

- **Description des caractéristiques de l'échantillon selon le sexe**

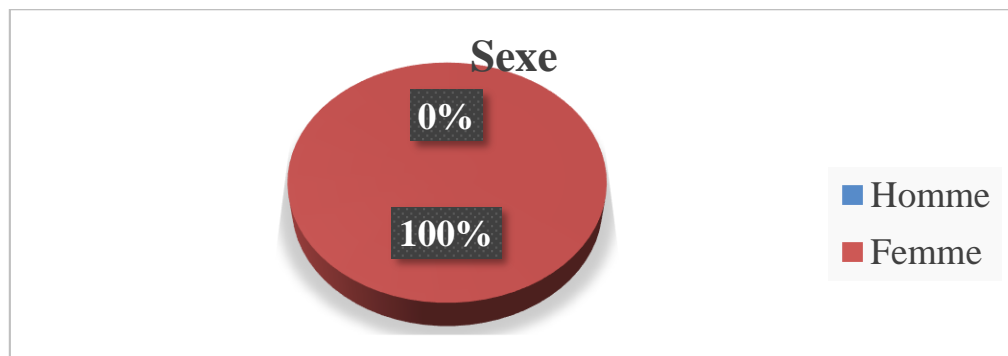
Le tableau et la figure suivants présentent les caractéristiques de l'échantillon en fonction de la variable « sexe » :

Tableau 8 : Répartition de l'échantillon de l'étude selon la variable sexe

Sexe	Fréquence	Pourcentage
Homme	0	0%
Femme	40	100%
Total	40	100%

Source : Elaborer par l'étudiante avec les données tirées de SPSS.

Figure 3 : Répartition de l'échantillon de l'étude selon la variable sexe



Source : Elaborer par l'étudiante avec les données tirées de SPSS

L'analyse du tableau et de la figure ci-dessus montre clairement que l'échantillon de l'étude est composé exclusivement de femmes, avec un taux de représentation de 100 %. Aucun homme n'est présent dans l'échantillon. Cette répartition s'explique par la nature même de l'étude, qui se concentre sur les femmes actives affiliées à la CNAS au niveau du centre payeur d'Aïn Benian (Alger), dans le cadre de l'analyse des risques liés à leur protection sociale.

- **Description des caractéristiques de l'échantillon selon la tranche d'âge**

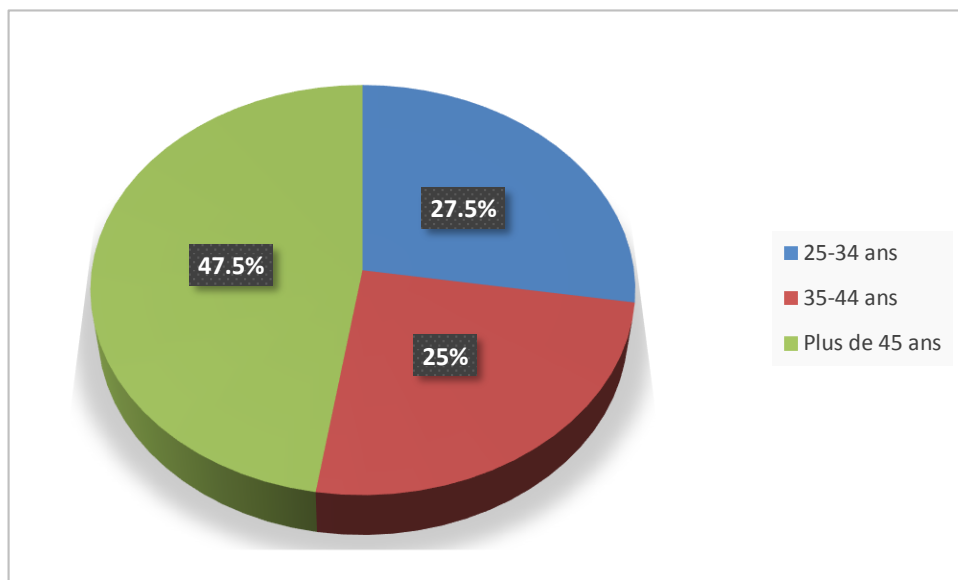
Le tableau et la figure suivants présentent la répartition de l'échantillon selon la variable « âge » :

Tableau 9 : Répartition de l'échantillon selon la variable d'âge

La tranche d'âge	Fréquence	Pourcentage
25-34 ans	11	27.5%
35-44 ans	10	25%
Plus de 45 ans	19	47.5%
Total	40	100%

Source : Elaborer par l'étudiante avec les données tirées de SPSS.

Figure 4 : Répartition de l'échantillon de l'étude selon l'âge



Source : Elaborer par l'étudiante avec les données tirées de SPSS

L'analyse du tableau et de la figure ci-dessus montre que l'échantillon est majoritairement composé de femmes âgées de plus de 45 ans, représentant 47,5% de l'ensemble des participantes. Cette tranche d'âge est suivie de près par celle des 25-34 ans, avec 27,5%, et enfin, la tranche des 35-44 ans représente 25%. Cette répartition met en lumière la diversité des âges des femmes actives dans le domaine du travail, ce qui peut être significatif pour l'étude des risques liés à la sécurité sociale, puisque les besoins en termes de couverture et de prestations varient selon les tranches d'âge. En tenant compte du contexte de la CNAS, il est possible que les femmes plus âgées (plus de 45 ans) aient un nombre d'années de cotisation plus élevé, ce qui pourrait influencer leur couverture en matière de sécurité sociale.

- **Description des caractéristiques de l'échantillon selon le secteur d'activité**

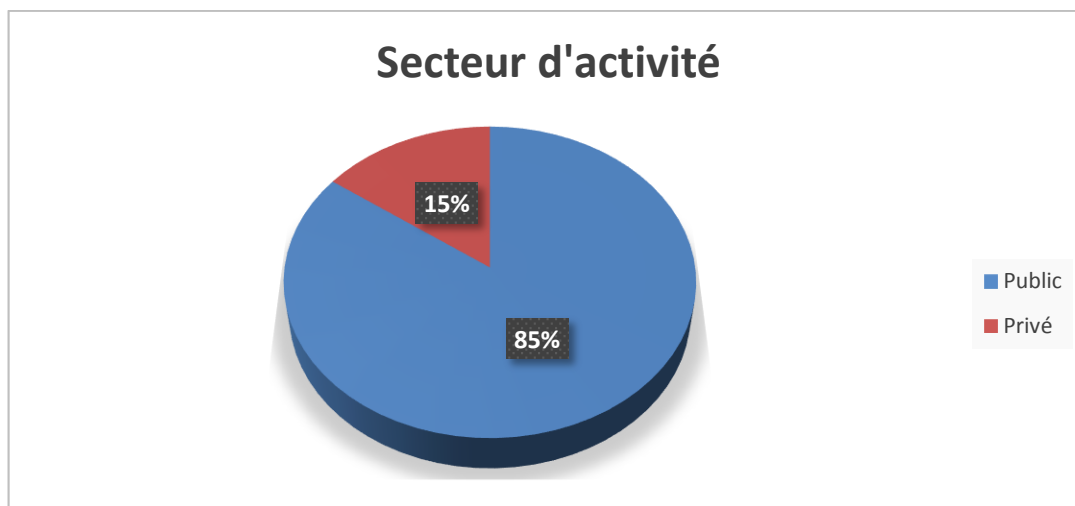
Le tableau et la figure suivants présentent la répartition de l'échantillon selon la variable « Secteur d'activité » :

Tableau 10 : Répartition de l'échantillon de l'étude selon la variable secteur d'activité

Secteur d'activité	Fréquence	Pourcentage
Public	34	85%
Privé	6	15%
Total	40	100%

Source : Elaborer par l'étudiante avec les données tirées de SPSS

Figure 5 : Répartition de l'échantillon de l'étude selon le secteur d'activité



Source : Elaborer par l'étudiante avec les données tirées de SPSS.

L'analyse du tableau et de la figure ci-dessus révèle une forte prédominance du secteur public au sein de l'échantillon étudié, avec une représentation de 85%, contre seulement 15% pour le secteur privé. Cette répartition s'explique par le fait que l'étude de cas est menée au niveau de la CNAS (un organisme public), ce qui a logiquement orienté l'échantillon vers les femmes actives dans le secteur public.

- **Description des caractéristiques de l'échantillon selon la situation professionnelle**

Le tableau et la figure suivants présentent la répartition de l'échantillon selon la variable « situation professionnelle » :

Tableau 11 : Répartition de l'échantillon de l'étude selon la variable situation professionnelle

Situation professionnelle	Fréquence	Pourcentage
Employée	20	50%
Cadre	20	50%
Total	40	100%

Source : Elaborer par l'étudiante avec les données tirées de SPSS

Figure 6 : Répartition de l'échantillon de l'étude selon la situation professionnelle



Source : Elaborer par l'étudiante avec les données tirées de SPSS

L'examen du tableau et de la figure ci-dessus met en évidence une répartition parfaitement équilibrée de l'échantillon entre les deux catégories professionnelles : « employées » et « cadres », chacune représentant 50% de l'ensemble. Ce type de répartition offre une opportunité intéressante pour comparer les perceptions, les attentes et les risques liés à la sécurité sociale entre deux niveaux hiérarchiques distincts.

Cette répartition permet donc une analyse comparative des enjeux de la sécurité sociale selon la position professionnelle, ce qui enrichit considérablement la portée de l'étude.

- **Description des caractéristiques de l'échantillon selon l'ancienneté dans le poste actuel**

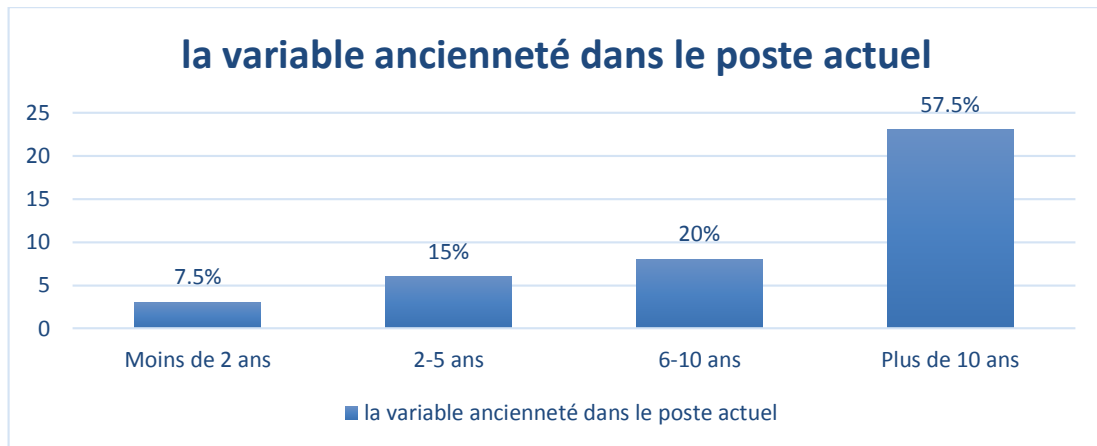
Le tableau et la figure suivants présentent la répartition de l'échantillon selon la variable « ancienneté dans le poste actuel » :

Tableau 12 : Répartition de l'échantillon de l'étude selon la variable ancienneté dans le poste actuel

La variable ancienneté dans le poste actuel	Fréquence	Pourcentage
Moins de 2 ans	03	7.5%
2-5 ans	06	15%
6-10 ans	08	20%
Plus de 10 ans	23	57.5%
Total	40	100%

Source : Elaborer par l'étudiante avec les données tirées de SPSS.

Figure 7 : Répartition de l'échantillon de l'étude selon la variable ancienneté dans le poste actuel



Source : Elaborer par l'étudiante avec les données tirées de SPSS

L'analyse du tableau et de la figure ci-dessus met en évidence une forte majorité de femmes ayant une ancienneté de plus de 10 ans dans leur poste actuel, représentant 57,5% de l'échantillon. Les autres catégories sont significativement moins représentées : 20% pour les 6 à 10 ans, 15% pour les 2 à 5 ans, et seulement 7,5% pour moins de 2 ans.

Cette prédominance d'une ancienneté élevée peut s'expliquer par la stabilité relative de l'emploi dans les organismes publics tels que la CNAS, et peut refléter un faible taux de rotation des postes chez les femmes actives dans ce secteur. Elle est également significative en matière de sécurité sociale.

- **Description des caractéristiques de l'échantillon selon le bénéfice du congé de maternité**

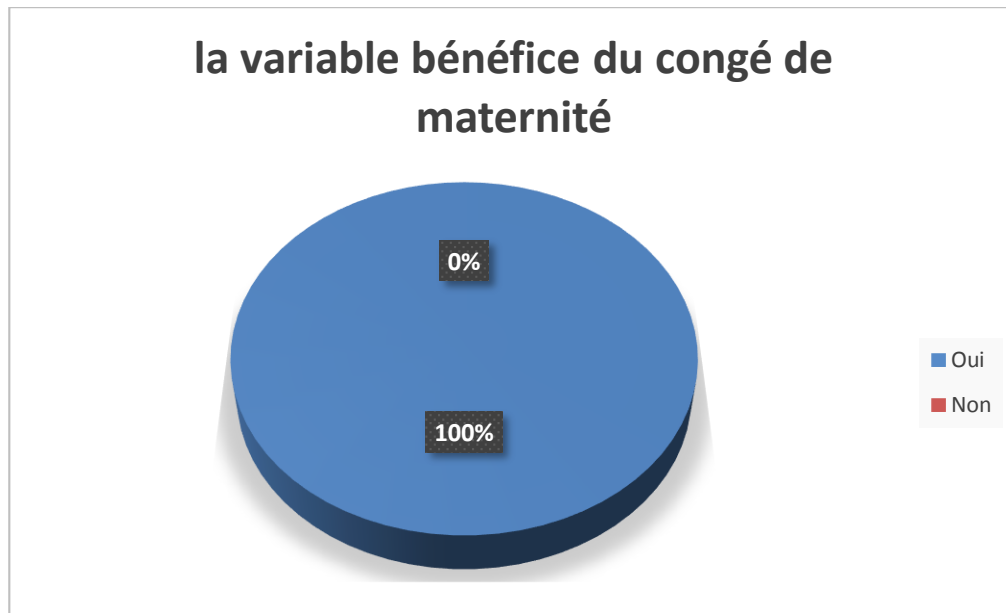
Le tableau et la figure suivants présentent la répartition de l'échantillon selon la variable « bénéfice du congé de maternité » :

Tableau 13 : Répartition de l'échantillon de l'étude selon la variable bénéfice du congé de maternité

La variable bénéfice du congé de maternité	Fréquence	Pourcentage
Oui	40	100%
Non	0	0%
Total	40	100%

Source : Elaborer par l'étudiante avec les données tirées de SPSS

Figure 8 : Répartition de l'échantillon de l'étude selon la variable bénéfice du congé de maternité



Source : Elaborer par l'étudiante avec les données tirées de SPSS

Les résultats du tableau et de la figure montrent que la totalité des femmes interrogées (100%) ont bénéficié d'un congé de maternité à un moment donné de leur parcours professionnel. Ce résultat est particulièrement significatif et témoigne de l'effectivité de l'un des droits sociaux les plus fondamentaux liés à la condition féminine dans le monde du travail.

3. Présentation des résultats du premier axe : Les mécanismes juridiques relatifs au congé de maternité et à la couverture des risques liés à la maternité

La présentation des résultats de ce volet concerne les réponses aux questions relatives aux dimensions suivantes : la dimension juridique et institutionnelle, la dimension économique, la dimension professionnelle, la dimension sanitaire et sociale, la dimension globale d'évaluation, la dimension culturelle et sociétale, ainsi que la dimension de satisfaction et de perception, lesquelles constituent les éléments et indicateurs de la variable indépendante. Quelles sont les résultats enregistrés pour ces indicateurs, et quelle en est l'interprétation pour chacun d'eux ?

- **Présentation des résultats relatifs à la dimension juridique et institutionnelle**

Le tableau suivant présente les fréquences, les pourcentages, la moyenne arithmétique et l'écart-type des réponses concernant la dimension juridique et institutionnelle :

Tableau 14 : Le degré de réponse des membres de l'échantillon à la variable juridique et institutionnelle

N	Expressions	Réponses des membres de l'échantillon (fréquence, pourcentage)					La Moyenne arithmétique	L'écart-type	Le degré d'accord
		Pas du tout d'accord	Peu d'accord	Moyennement d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord			
1	Je connais mes droits en matière de congé de maternité.	0	0	5	3	32	4.67	0.69	Très élevée
		0%	0%	12.5%	7.5%	80%			
2	Mon employeur respecte les dispositions légales du congé de maternité.	0	0	2	14	24	4.55	0.59	Très élevée
		0%	0%	5%	35%	60%			
3	L'affiliation à la CNAS est obligatoire dans mon poste.	0	0	3	16	21	4.45	0.63	Très élevée
		0%	0%	40%	7.5%	52.5%			
4	Les démarches pour bénéficier des droites maternités sont simples et accessibles.	0	2	19	14	5	3.55	0.78	Elevée
		0%	5%	47.5%	35%	12.5%			
Le degré de réponse des membres de l'échantillon concernant la variable (juridique et institutionnelle)							4.305	0.67	Très élevée

Source : Elaborer par l'étudiante avec les données tirées de SPSS.

Il ressort clairement du tableau ci-dessus que la majorité des personnes interrogées insistent fortement sur l'importance de la dimension juridique et institutionnelle dans la protection des femmes actives et la garantie de leurs droits sociaux. La moyenne arithmétique générale pour cette dimension a atteint 4,305, ce qui correspond à un niveau de "très fort accord".

Plus en détail, cette valeur reflète une forte approbation des quatre affirmations, avec des moyennes allant de 3,55 à 4,67, réparties comme suit : (4,67 ; 4,55 ; 4,45 ; 3,55), respectivement. Ces résultats montrent que la majorité des participantes ont fortement approuvé le fait qu'elles connaissent leurs droits liés au congé de maternité, que leur institution respecte ces droits et s'engage à les appliquer, en plus de confirmer que l'affiliation au régime de sécurité sociale (CNAS) est obligatoire dans leurs lieux de travail.

L'affirmation relative à la facilité des procédures pour accéder à ces droits a obtenu la moyenne la plus faible (3,55), ce qui indique l'existence de certaines difficultés ou complexités administratives, malgré la reconnaissance de l'importance juridique de ces droits.

Il convient également de noter une concentration importante des réponses et une faible variation entre elles concernant cette dimension, comme l'indique un écart-type global faible (0,67), traduisant une homogénéité claire dans les opinions des répondantes sur l'importance et l'efficacité de cette dimension. Cette homogénéité peut s'expliquer par plusieurs facteurs, notamment : un niveau élevé de conscience juridique des femmes actives concernant leurs droits professionnels et sociaux, ainsi que l'engagement des institutions employeuses à appliquer les textes législatifs régissant les relations de travail.

- **Présentation des résultats relatifs à la dimension économique**

Le tableau suivant présente les fréquences, les pourcentages, la moyenne arithmétique et l'écart-type des réponses concernant la dimension économique :

Tableau 15 : Le degré de réponse des membres de l'échantillon à la variable juridique économique

N	Expressions	Réponses des membres de l'échantillon (fréquence, pourcentage)					La moyenne arithmétique	L'écart-type	Le degré d'accord
		Pas du tout d'accord	Peu d'accord	Moyennement d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord			
1	L'indemnité versée par la CNAS pendant le congé maternité est suffisante pour compenser la perte de salaire.	5	13	14	3	5	3.75	1.17	Elevée
		12.5%	32.5%	35%	7.5%	12.5%			
2	J'ai rencontré des retards dans le paiement des indemnités maternité.	8	16	7	5	4	3.52	0.74	Elevée
		20%	40%	17.5 %	12.5 %	10%			
3	Le traitement administratif de mon dossier par la CNAS a été rapide et efficace.	4	4	16	5	11	3.37	0.67	Moyenne
		10%	10%	40%	12.5 %	27.5%			
Le degré de réponse des membres de l'échantillon concernant la variable (économique)							3.54	0.86	Elevée

Source : Elaborer par l'étudiante avec les données tirées de SPSS

Il ressort du tableau ci-dessus que le niveau de réponse des membres de l'échantillon concernant la dimension économique est élevé, comme en témoignent les moyennes arithmétiques estimées à 3,75, 3,52 et 3,37 respectivement, avec une moyenne générale de

3,54. Ces valeurs indiquent une évaluation relativement positive, bien qu'inégalement répartie entre les différents aspects économiques examinés.

La moyenne la plus élevée soit 3,75 a été enregistrée pour l'affirmation relative à la suffisance des indemnités versées par la CNAS pendant le congé de maternité, ce qui reflète un certain niveau de satisfaction à ce sujet. Toutefois, une part non négligeable des répondantes estime que ces indemnités restent insuffisantes pour compenser la perte de salaire.

En ce qui concerne l'affirmation liée à l'existence de retards dans le versement des indemnités, la moyenne obtenue est de 3,52 ce qui indique qu'un nombre significatif de femmes ont effectivement subi des retards dans le paiement de leurs prestations, impactant négativement leur perception de la qualité du service.

La moyenne la plus faible 3,37, concerne la rapidité et l'efficacité du traitement administratif des dossiers, traduisant un niveau de satisfaction moyen et soulignant le besoin d'améliorer l'efficacité administrative et de simplifier les procédures au sein des services de la CNAS.

Bien que l'écart-type global soit de 0,86 soit inférieur à 1, ce qui signifie que la variabilité des réponses n'est pas très élevée, cette évaluation met néanmoins en évidence certaines différences dans les expériences personnelles des bénéficiaires des services économiques liés à la maternité. Ces résultats soulignent donc l'importance de renforcer la dimension économique, non seulement en améliorant le montant des indemnités, mais également en accélérant le traitement des dossiers et en réduisant les délais d'attente, afin d'apporter une réponse plus efficace aux besoins des femmes actives pendant la maternité.

- **Présentation des résultats relatifs à la dimension professionnelle**

Le tableau suivant présente les fréquences, les pourcentages, la moyenne arithmétique et l'écart-type des réponses concernant la dimension professionnelle :

Tableau 16 : Le degré de réponse des membres de l'échantillon à la variable professionnelle

N	Expressions	Réponses des membres de l'échantillon (fréquence, pourcentage)					La Moyenne arithmétique	L'écart-type	Le degré d'accord
		Pas du tout d'accord	Peu d'accord	Moyennement d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord			
1	Ma grossesse n'a pas eu d'impact négatif sur ma carrière (promotion, responsabilités).	0	0	7	21	12	4.12	0.68	Elevée
		0%	0%	17.5%	52.5%	30%			
2	J'ai pu retrouver mon poste ou un poste équivalent après mon congé de maternité.	1	0	2	10	27	4.55	0.81	Très élevée
		2.5%	0%	5%	25%	67.5%			
3	Mon employeur a respecté mon droit au retour sans discrimination après mon congé maternité.	0	0	3	8	29	4.65	0.62	Très élevée
		0%	0%	7.5%	20%	72.5%			
Le degré de réponse des membres de l'échantillon concernant la variable (professionnelle)						4.44	0.70	Très élevée	

Source : Elaborer par l'étudiante avec les données tirées de SPSS

Sur la base du tableau ci-dessus, on peut affirmer que le niveau de réponse des participantes concernant la dimension professionnelle est très élevé, comme en témoigne la moyenne générale estimée à 4,44, ce qui reflète une perception positive de la part de la majorité des répondantes quant au respect de leurs droits professionnels pendant et après la période de maternité.

Plus en détail, la moyenne arithmétique de la première affirmation, relative à l'impact de la grossesse sur le parcours professionnel, est de 4,12. Cela indique que la plupart des répondantes considèrent que la grossesse n'a pas eu d'effet négatif sur leur carrière (promotion, responsabilités, etc.), avec un taux « d'accord » élevé de 52,5 % et un taux de « tout à fait d'accord » de 30 %.

Concernant l'affirmation sur le retour au même poste ou à un poste équivalent après le congé de maternité, la moyenne est de 4,55 ce qui est élevé, traduisant le respect du droit au retour dans la majorité des cas : 67,5 % des répondantes se déclarent « tout à fait d'accord ».

Dans le même ordre d'idées, l'affirmation concernant le respect du droit au retour sans discrimination a enregistré la moyenne la plus élevée (4,65), avec une forte concentration

des réponses positives : 72,5 % des participantes ont exprimé un « tout à fait d'accord », ce qui témoigne d'une perception très positive du respect de ce droit légal par les institutions.

Quant à l'écart-type global de 0,70 (inférieur à 1), il indique une faible dispersion des réponses, traduisant un fort consensus parmi les répondantes sur le respect de leurs droits professionnels durant la maternité.

En conclusion, on peut affirmer que les femmes actives de l'échantillon considèrent leurs droits professionnels en matière de stabilité d'emploi et de retour au travail après le congé comme largement protégés, ce qui renvoie une image positive de la performance des institutions étudiées sur cette dimension.

- **Présentation des résultats relatifs à la dimension sanitaire et sociale**

Le tableau suivant présente les fréquences, les pourcentages, la moyenne arithmétique et l'écart-type des réponses concernant la dimension sanitaire et sociale :

Tableau 17 : Le degré de réponse des membres de l'échantillon à la variable sanitaire sociale

N	Expressions	Réponses des membres de l'échantillon (fréquence, pourcentage)					La Moyenne arithmétique	L'écart-type	Le degré d'accord
		Pas du tout d'accord	Peu d'accord	Moyennement d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord			
1	Mon environnement de travail a été aménagé pour garantir ma santé pendant la grossesse.	5	11	10	5	9	3.05	0.85	Moyenne
		12.5%	27.5%	25%	12.5%	22.5%			
2	J'ai bénéficié d'un suivi médical adéquat financé par la sécurité sociale pendant ma grossesse.	6	16	6	7	5	3.72	0.68	Elevée
		15%	40%	15%	17.5%	12.5%			
3	Je recommanderais la CNAS pour la gestion du congé maternité.	2	3	3	9	23	4.20	1.08	Très élevée
		5%	7.5%	7.5%	22.5%	57.5%			
Le degré de réponse des membres de l'échantillon concernant la variable (sanitaire et sociale)							3.65	0.87	Elevée

Source : Elaborer par l'étudiante avec les données tirées de SPSS

Les résultats du tableau montrent que l'évaluation des répondantes concernant la dimension sanitaire et sociale a été élevée, avec une moyenne générale de 3,65.

L'affirmation « Je recommanderais la CNAS pour la gestion du congé maternité » a occupé la première place avec une moyenne de 4,20, ce qui reflète un niveau de confiance considérable dans la performance de la CNAS sur cet aspect. Vient ensuite l'affirmation « J'ai bénéficié d'un suivi médical adéquat financé par la sécurité sociale pendant ma grossesse », avec une moyenne de 3,72, ce qui indique une satisfaction relative quant à la couverture médicale fournie pendant la grossesse. L'affirmation « Mon environnement de travail a été aménagé pour garantir ma santé pendant la grossesse » a enregistré la moyenne la plus faible (3,05), ce qui suggère des lacunes dans l'aménagement des conditions de travail pour garantir la santé des femmes enceintes.

Malgré la variabilité des moyennes, la dispersion des réponses reste limitée, avec un écart-type global de 0,87, inférieur à 1, ce qui reflète une certaine homogénéité dans les opinions des répondantes.

• **Présentation des résultats relatifs à la dimension globale d'évaluation**

Le tableau suivant présente les fréquences, les pourcentages, la moyenne arithmétique et l'écart-type des réponses concernant la dimension globale d'évaluation :

Tableau 18 : Le degré de réponse des membres de l'échantillon à la variable globale d'évaluation

N	Expressions	Réponses des membres de l'échantillon (fréquence, pourcentage)					La Moyenne arithmétique	L'écart-type	Le degré d'accord
		Pas du tout d'accord	Peu d'accord	Moyennement d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord			
1	Globalement, je suis satisfaite du dispositif de protection maternité en Algérie.	0	10	18	5	7	3.22	1.02	Moyenne
		0%	25%	45%	12.5%	17.5%			
2	Je recommanderais la CNAS pour la gestion du congé maternité.	0	3	4	12	21	4.27	0.93	Très élevée
		0%	7.5%	10%	30%	52.5%			
Le degré de réponse des membres de l'échantillon concernant la variable (globale d'évaluation)							3.74	0.97	Elevée

Source : Elaborer par l'étudiante avec les données tirées de SPSS

Sur la base des résultats du tableau ci-dessus, l'affirmation n°2 : « Je recommande la CNAS pour la gestion du congé maternité » a obtenu la moyenne la plus élevée, soit 4,27 ce qui reflète un très haut niveau d'accord de la part des répondantes et met en évidence une grande confiance dans la performance de la CNAS concernant la gestion de ce service social sensible. En revanche, l'affirmation n°1 : « De manière générale, je suis satisfaite du dispositif de protection de la maternité en Algérie » a enregistré une moyenne plus faible de 3,22 indiquant un niveau

d'accord moyen, qui reflète une certaine diversité dans les évaluations du système dans son ensemble. La moyenne générale pour la variable "évaluation globale" s'élève à 3,74 ce qui indique un niveau d'évaluation relativement élevé de la part des répondantes concernant le dispositif de protection de la maternité en Algérie.

L'écart-type général enregistré est de 0,97 inférieur à 1, ce qui signifie que les avis des répondantes étaient relativement proches, traduisant un consensus global autour des évaluations du dispositif national de protection de la maternité.

• **Présentation des résultats relatifs à la dimension culturelle et sociétale**

Le tableau suivant présente les fréquences, les pourcentages, la moyenne arithmétique et l'écart-type des réponses concernant la dimension culturelle et sociétale :

Tableau 19 : Le degré de réponse des membres de l'échantillon à la variable culturelle et sociétale

N	Expressions	Réponses des membres de l'échantillon (fréquence, pourcentage)					La Moyenne arithmétique	L'écart-type	Le degré d'accord
		Pas du tout d'accord	Peu d'accord	Moyennement d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord			
1	Dans mon environnement, le travail féminin est perçu de manière positive.	1	8	16	10	5	3.25	1.00	Moyenne
		2.5%	20%	40%	25%	12.5%			
2	Les représentations sociales influencent l'accès des femmes aux prestations de sécurité sociale.	4	2	21	6	7	3.25	0.72	Moyenne
		10%	5%	52.5%	15%	17.5%			
3	Les normes socioculturelles constituent un frein à la pleine application des dispositifs de protection maternité.	0	5	15	16	4	3.97	0.84	Elevée
		0%	12.5%	37.5%	40%	10%			
4	Il existe des obstacles socioculturels empêchant certaines femmes d'accéder aux prestations sociales.	2	7	8	19	4	3.40	1.05	Elevée
		5%	17.5%	20%	47.5%	10%			
Le degré de réponse des membres de l'échantillon concernant la variable (culturelle et sociétale)							3.46	0.90	Elevée

Source : Elaborer par l'étudiante avec les données tirées de SPSS

D'après les résultats du tableau ci-dessus, l'affirmation n°3 : « Les normes socioculturelles constituent un obstacle à l'application complète des dispositifs de protection de la maternité » arrive en première position en termes de niveau d'accord, avec une moyenne de 3,97 ce qui reflète un accord élevé de la part des enquêtées.

Quant à l'affirmation n°4 : « Il existe des barrières socio-culturelles empêchant certaines femmes d'accéder aux services de protection sociale », elle a obtenu une moyenne de 3,40 reflétant également un accord important.

Les affirmations n°1 et n°2 ont enregistré la même moyenne de 3,25 indiquant un niveau d'accord moyen. La première portait sur la perception positive du travail féminin dans la société, tandis que la deuxième évoquait l'impact des représentations sociales sur l'accès des femmes aux services de sécurité sociale.

L'écart-type global pour la dimension culturelle et sociétale s'élève à 0,90 inférieur à 1, ce qui montre que les réponses étaient globalement proches et peu dispersées. Cela renforce l'idée d'une relative cohérence dans les points de vue concernant l'impact des facteurs socio-culturels sur l'accès des femmes à la protection sociale.

• **Présentation des résultats relatifs à la dimension de satisfaction et de perception**

Le tableau suivant présente les fréquences, les pourcentages, la moyenne arithmétique et l'écart-type des réponses concernant la dimension de satisfaction et de perception :

Tableau 20 : Le degré de réponse des membres de l'échantillon à la variable satisfaction et de perception

N	Expressions	Réponses des membres de l'échantillon (fréquence, pourcentage)					La Moyenne arithmétique	L'écart-type	Le degré d'accord
		Pas du tout d'accord	Peu d'accord	Moyennement d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord			
1	Je suis globalement satisfaite des prestations maternité offertes par la CNAS.	0	9	4	16	11	3.72	1.10	Elevée
		0%	22.5%	10%	40%	27.5%			
2	Les services de la CNAS répondent à mes attentes en matière de protection sociale.	0	2	9	17	12	3.97	0.86	Elevée
		0%	5%	22.5%	42.5%	30%			
3	Il reste des besoins non couverts par les dispositifs actuels de sécurité sociale pour les femmes actives.	2	2	2	23	11	3.97	0.99	Elevée
		5%	5%	5%	57.5%	27.5%			
4	Je souhaite des améliorations dans l'accompagnement social et administratif des femmes actives.	0	0	2	7	31	4.72	0.55	Très élevée
		0%	0%	5%	17.5%	77.5%			
Le degré de réponse des membres de l'échantillon concernant la variable (satisfaction et de perception)							4.09	0.87	Elevée

Source : Elaborer par l'étudiante avec les données tirées de SPSS

D'après les résultats présentés dans le tableau ci-dessus, l'évaluation des répondantes concernant la variable de la satisfaction et de l'impression a été élevée, la majorité des

femmes actives ayant exprimé une bonne satisfaction vis-à-vis des services de protection sociale de la maternité.

L'affirmation n°4 : « Je souhaiterais des améliorations dans le soutien social et administratif aux femmes actives » a obtenu la moyenne la plus élevée de 4,72 ce qui indique un large consensus sur le besoin d'améliorer l'accompagnement administratif et social, avec 77,5 % des répondantes exprimant une « satisfaction totale ». Suivent dans le classement l'affirmation n°2, concernant l'adéquation des services de la CNAS avec les attentes, et l'affirmation n°3, qui souligne l'existence de besoins non couverts, avec une moyenne de 3,97 pour chacune. Ces résultats montrent un niveau de satisfaction notable, bien qu'il reste des lacunes ou des attentes non encore satisfaites. L'affirmation n°1, concernant la satisfaction générale vis-à-vis des services de maternité, a enregistré la moyenne la plus faible de 3,72 dans cette dimension, ce qui indique une satisfaction élevée, mais inférieure à celle des autres items.

En ce qui concerne l'écart-type global pour la dimension de la satisfaction et de l'impression, il s'élève à 0,87 inférieur à 1, ce qui montre que les réponses étaient relativement proches et suggère une homogénéité générale dans l'évaluation, renforçant ainsi la fiabilité des résultats et indiquant qu'il existe une tendance commune vers la satisfaction, avec une prise de conscience claire de la nécessité d'améliorations.

3.1. Présentation des résultats du deuxième axe : Droits des femmes travailleuses.

Le tableau suivant présente les résultats du deuxième axe, qui comprend un seul aspect constitué de quatre affirmations d'évaluation relatives à la garantie des droits de la femme active au niveau de la CNAS, au centre payeur d'Aïn Benian (Alger) :

Tableau 21 : Le degré de réponse des membres de l'échantillon à la variable droits des femmes travailleuses

N	Expressions	Réponses des membres de l'échantillon (fréquence, pourcentage)					La Moyenne arithmétique	L'écart-type	Le degré d'accord
		Pas du tout d'accord	Peu d'accord	Moyennement d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord			
1	Je connais suffisamment mes droits liés à la maternité et à la sécurité sociale.	0	0	8	16	16	4.20	0.75	Très élevée
		0%	0%	20%	40%	40%			
2	Je me sens effectivement protégée dans mes droits en tant que femme travailleuse pendant et après la grossesse.	0	0	7	17	16	4.22	0.73	Très élevée
		0%	0%	17.5%	42.5%	40%			
3	Les dispositifs existants assurent une prise en charge adéquate de mes droits sociaux en tant que femme travailleuse.	0	3	5	19	13	4.05	0.87	Elevée
		0%	7.5%	12.5%	47.5%	32.5%			
4	Je suis convaincue que mes droits en matière de congé de maternité sont respectés par mon employeur.	0	0	6	13	21	4.37	0.74	Très élevée
		0%	0%	15%	32.5%	52.5%			
Le degré de réponse des membres de l'échantillon concernant la variable (droits des femmes travailleuses)							4.21	0.77	Très élevée

Source : Elaborer par l'étudiante avec les données tirées de SPSS

Sur la base des résultats du tableau ci-dessus, il ressort que l'évaluation des participantes concernant la dimension des droits de la femme active est très élevée. La majorité des femmes interrogées ont exprimé une forte conscience de leurs droits sociaux, ainsi qu'un sentiment clair de protection pendant et après la période de grossesse.

L'énoncé n°4 : « Je suis convaincue que mes droits liés au congé maternité sont respectés par mon employeur », arrive en tête avec une moyenne la plus élevée (4,37) et un écart-type de (0,74) ce qui reflète une grande convergence d'opinions parmi les participantes et une forte confiance dans le respect de ces droits par les employeurs. Elle est suivie de l'énoncé n°2 : « Je me sens effectivement protégée dans mes droits en tant que femme active pendant et après la grossesse », avec une moyenne de (4,22) indiquant un sentiment généralisé de sécurité juridique et sociale, et un écart-type relativement faible (0,73).

L'énoncé n°1, relatif au niveau de connaissance des femmes de leurs droits, a également obtenu un score élevé (moyenne de 4,20) ce qui témoigne d'une bonne connaissance,

élément essentiel pour la défense et la revendication des droits. L'énoncé n°3 a enregistré une moyenne de (4,05) la plus faible dans cette dimension, mais qui reste dans un niveau d'appréciation élevé, indiquant que certaines participantes estiment que les mécanismes de mise en œuvre ne garantissent pas toujours tous les droits.

L'écart-type global de cette dimension est de (0,77) inférieur à 1, ce qui montre une proximité des opinions au sein de l'échantillon et reflète un haut niveau d'harmonie et de consensus autour de l'importance des droits sociaux et professionnels des femmes actives, ainsi que de leur conscience et compréhension de ces droits.

3.2. Test et analyse des hypothèses et modèle de l'étude

À travers cette partie, nous tenterons de tester les hypothèses formulées précédemment afin de prouver leur validité ou de les réfuter. De plus, nous présenterons le meilleur modèle d'étude en nous basant sur les méthodes (Enter) et (Stepwise).

3.2.1. Test et analyse des hypothèses secondaires de l'étude

Dans notre étude intitulée « Gestion des risques en matière de sécurité sociale des femmes actives : enjeux et perspectives », nous nous sommes appuyés sur la règle de décision selon laquelle l'hypothèse alternative H1 est acceptée si $\alpha > \text{Sig}$, et l'hypothèse nulle H0 est acceptée si $\alpha < \text{Sig}$, où α représente le seuil de signification ($\alpha = 0,05$).

Les hypothèses secondaires seront testées en utilisant l'analyse de régression linéaire simple et ce, afin de déterminer le degré d'influence des dimensions de la variable indépendante "Les mécanismes juridiques relatifs au congé de maternité et à la couverture des risques liés à la maternité" sur la variable dépendante "droits des femmes travailleuses".

- **La dimension juridique et institutionnelle**

L'hypothèse stipule que : La dimension juridique et institutionnelle assurée par la CNAS au niveau du centre de paiement d'Aïn Benian – Algérie- garantit une protection effective des droits des femmes travailleuses, Étant donné que :

H0.1 : La dimension juridique et institutionnelle assurée par la CNAS au niveau du centre de paiement d'Aïn Benian – Algérie – **ne garantit pas** une protection effective des droits des femmes travailleuses.

H1.1 : La dimension juridique et institutionnelle assurée par la CNAS au niveau du centre de paiement d'Aïn Benian – Algérie- **garantit** une protection effective des droits des femmes travailleuses.

Le tableau suivant présente les principaux résultats de la régression linéaire simple entre la variable indépendante juridique et institutionnelle " et la variable dépendante "droits des femmes travailleuses: ”

Tableau 22 : Analyse de la variance (ANOVA) des réponses des membres de l'échantillon entre l'indicateur " juridique et institutionnelle " et droits des femmes travailleuses

La déclaration	Somme des carrés	Le degré de liberté (ddl)	Carré moyen	La valeur de (F) calculée	La valeur de significativité (sig)
Régression	2.108	1	2.108	0.504	0.002
Résidus	158.992	38	4.184		
Total	161.100	39			
La variable	Coefficient	Erreur standard	Le niveau de signification		
Constante	15.945	1.316	0.000		
Juridique et institutionnelle	0.050	0.071	0.002		
Le coefficient de corrélation (R=0.214), Le coefficient de détermination (R ² =0.213), La variable indépendante : juridique et institutionnelle.					

Source : Elaboré par l'étudiante avec les données tirées de SPSS

Après avoir effectué une analyse de régression linéaire simple et à la lumière des résultats présentés dans le tableau précédent, il apparaît que la valeur de F calculée est de 0,504 avec des degrés de liberté (1 et 38), et une valeur de signification (sig) de 0,002, ce qui est inférieur au seuil de signification ($\alpha = 0,05$). Cela conduit donc au rejet de l'hypothèse nulle et à l'acceptation de l'hypothèse alternative, laquelle stipule que : La dimension juridique et institutionnelle assurée par la CNAS garantit une protection effective des droits des femmes travailleuses dans l'institution étudiée.

Il ressort également du tableau ci-dessus que le coefficient de corrélation entre les deux variables est estimé à 0,214 entre *droits des femmes* et *juridique et institutionnelle*, ce qui indique une corrélation faible entre elles. En outre, on observe que le coefficient de

détermination est de 0,2130, ce qui signifie que 21,3 % seulement des variations observées dans la variable dépendante (*droits des femmes*) sont dues à la variable indépendante (*juridique et institutionnelle*), tandis que 78,7 % sont attribuables à d'autres facteurs.

En ce qui concerne l'équation de régression linéaire entre la première variable indépendante (*juridique et institutionnelle*) et la variable dépendante (*droits des femmes*), elle était comme suivie :

$$Y = b_1.X_1 + b_0$$
$$Y = 0.050 X_1 + 15.945$$

Y_i : droits des femmes.

X_1 : juridique et institutionnelle.

b_0 : Constante de régression.

b_1 : Coefficient de l'effet.

Le modèle de la première hypothèse a été accepté en raison de la signification statistique des deux coefficients b_0 et b_1 , estimés respectivement à (0,000) et (0,002), ce qui est inférieur au seuil de signification (0,05) adopté dans l'étude. Ce modèle interprète que lorsqu'il y a une variation d'une seule unité dans la dimension *juridique et institutionnelle*, la variable *droits des femmes* change de (0,050) unité, ce qui a été confirmé par le coefficient de corrélation.

- **La dimension économique**

L'hypothèse stipule que : La dimension économique assurée par la CNAS au niveau du centre de paiement d'Aïn Benian – Algérie- garantit une protection effective des droits des femmes travailleuses, Étant donné que :

H0.2 : La dimension économique assurée par la CNAS au niveau du centre de paiement d'Aïn Benian – Algérie – **ne garantit pas** une protection effective des droits des femmes travailleuses.

H1.2 : La dimension économique assurée par la CNAS au niveau du centre de paiement d'Aïn Benian – Algérie- **garantit** une protection effective des droits des femmes travailleuses.

Le tableau suivant présente les principaux résultats de la régression linéaire simple entre la variable indépendante " Economique" et la variable dépendante "droits des femmes travailleuses" :

Tableau 23 : Analyse de la variance (ANOVA) des réponses des membres de l'échantillon entre l'indicateur " Economique" et droits des femmes travailleuses

La déclaration	Somme des carrés	Le degré de liberté (ddl)	Carré moyen	La valeur de (F) calculée	La valeur de significativité (sig)
Régression	9.555	1	9.555	2.396	0.030
Résidus	151.545	38	3.988		
Total	161.100	39			
La variable	Coefficient	Erreur standard	Le niveau de signification		
Constante	18.406	1.054	0.000		
Economique	0.180	0.116	0.030		
Le coefficient de corrélation (R=0.244), Le coefficient de détermination (R ² =0.159), La variable indépendante :Economique.					

Source : Elaboré par l'étudiante avec les données tirées de SPSS

Après avoir effectué une analyse de régression linéaire simple et à la lumière des résultats présentés dans le tableau précédent, il apparaît que la valeur de F calculée est de 2,396 avec des degrés de liberté (1 et 38), et une valeur de signification (sig) de 0,030, ce qui est inférieur au seuil de signification ($\alpha = 0,05$). Cela conduit donc au rejet de l'hypothèse nulle et à l'acceptation de l'hypothèse alternative, laquelle stipule que :

La dimension économique assurée par la CNAS garantit une protection effective des droits des femmes travailleuses dans l'institution étudiée.

Il ressort également du tableau ci-dessus que le coefficient de corrélation entre les deux variables est estimé à 0,244 entre *droits des femmes* et *économique*, ce qui indique une corrélation faible entre elles. En outre, on observe que le coefficient de détermination est de 0,1590, ce qui signifie que 15,9 % seulement des variations observées dans la variable dépendante (*droits des femmes*) sont dues à la variable indépendante (*économique*), tandis que 84,1 % sont attribuables à d'autres facteurs.

En ce qui concerne l'équation de régression linéaire entre la deuxième variable indépendante (économique) et la variable dépendante (droits des femmes), elle était comme suivie :

$$Y = b1.X2 + b0$$

$$Y = 0.180 X2 + 18.406$$

Yi : droits des femmes.

X2: économique.

Le modèle de la deuxième hypothèse a été accepté en raison de la signification statistique des deux coefficients b_0 et b_1 , estimés respectivement à (0,000) et (0,030), ce qui est inférieur au seuil de signification (0,05) adopté dans l'étude. Ce modèle interprète que lorsqu'il y a une variation d'une seule unité dans la dimension économique, la variable *droits des femmes* change de (0,180) unité, ce qui a été confirmé par le coefficient de corrélation.

- **La dimension professionnelle**

L'hypothèse stipule que : La dimension professionnelle assurée par la CNAS au niveau du centre de paiement d'Aïn Benian – Algérie- garantit une protection effective des droits des femmes travailleuses, Étant donné que :

H0.3 : La dimension professionnelle assurée par la CNAS au niveau du centre de paiement d'Aïn Benian – Algérie – **ne garantit pas** une protection effective des droits des femmes travailleuses.

H1.3 : La dimension professionnelle assurée par la CNAS au niveau du centre de paiement d'Aïn Benian – Algérie- **garantit** une protection effective des droits des femmes travailleuses.

Le tableau suivant présente les principaux résultats de la régression linéaire simple entre la variable indépendante "Professionnelle " et la variable dépendante "droits des femmes travailleuses":

Tableau 24 : Analyse de la variance (ANOVA) des réponses des membres de l'échantillon entre l'indicateur " Professionnelle " et droits des femmes travailleuses

La déclaration	Somme des carrés	Le degré de liberté (ddl)	Carré moyen	La valeur de (F) calculée	La valeur de significativité (sig)
Régression	9.981	1	9.981	2.510	0.021
Résidus	151.119	38	3.977		
Total	161.100	39			
La variable	Coefficient	Erreur standard	Le niveau de signification		
Constante	12.814	2.567	0.000		
Professionnelle	0.303	0.191	0.021		
Le coefficient de corrélation (R=0.449), Le coefficient de détermination (R ² =0.362) ,La variable indépendante :Professionnelle.					

Source : Elaboré par l'étudiante avec les données tirées de SPSS

Après avoir effectué une analyse de régression linéaire simple et à la lumière des résultats présentés dans le tableau précédent, il apparaît que la valeur de **F** calculée est de **2,510** avec des degrés de liberté (1 et 38), et une **valeur de signification (sig)** de **0,021**, ce qui est inférieur au seuil de signification ($\alpha = 0,05$). Cela conduit donc au rejet de l'hypothèse nulle et à l'acceptation de l'hypothèse alternative, laquelle stipule que :

La dimension professionnelle assurée par la CNAS garantit une protection effective des droits des femmes travailleuses dans l'institution étudiée.

Il ressort également du tableau ci-dessus que le **coefficient de corrélation** entre les deux variables est estimé à **0,449** entre *droits des femmes* et *professionnelle*, ce qui indique une **corrélation moyenne** entre elles. En outre, on observe que le **coefficient de détermination** est de **0,3620**, ce qui signifie que **36,2 %** seulement des variations observées dans la variable dépendante (*droits des femmes*) sont dues à la variable indépendante (*professionnelle*), tandis que **63,8 %** sont attribuables à d'autres facteurs.

En ce qui concerne l'équation de régression linéaire entre la troisième variable indépendante (professionnelle) et la variable dépendante (droits des femmes), elle était comme suivie :

$$\begin{aligned} Y &= b_1.X_3 + b_0 \\ Y &= 0.303 X_3 + 12.814 \end{aligned}$$

Y_i : droits des femmes.

X_3 : professionnelle.

Le modèle de la troisième hypothèse a été accepté en raison de la signification statistique des deux coefficients b_0 et b_1 , estimés respectivement à (0,000) et (0,021), ce qui est inférieur au seuil de signification (0,05) adopté dans l'étude. Ce modèle interprète que lorsqu'il y a une variation d'une seule unité dans la dimension professionnelle, la variable *droits des femmes* change de (0,303) unité, ce qui a été confirmé par le coefficient de corrélation.

- **La dimension sanitaire et sociale**

L'hypothèse stipule que : La dimension sanitaire et sociale assurée par la CNAS au niveau du centre de paiement d'Aïn Benian – Algérie- garantit une protection effective des droits des femmes travailleuses, Étant donné que :

H0.4 : La dimension sanitaire et sociale assurée par la CNAS au niveau du centre de paiement d'Aïn Benian – Algérie – **ne garantit pas** une protection effective des droits des femmes travailleuses.

H1.4 : La dimension sanitaire et sociale assurée par la CNAS au niveau du centre de paiement d'Aïn Benian – Algérie- **garantit** une protection effective des droits des femmes travailleuses.

Le tableau suivant présente les principaux résultats de la régression linéaire simple entre la variable indépendante " Sanitaire et sociale " et la variable dépendante "droits des femmes travailleuses":

Tableau 25 : Analyse de la variance (ANOVA) des réponses des membres de l'échantillon entre l'indicateur " Sanitaire et sociale " et droits des femmes travailleuses

La déclaration	Somme des carrés	Le degré de liberté (ddl)	Carré moyen	La valeur de (F) calculée	La valeur de significativité (sig)
Régression	2.537	1	2.537	0.608	0.040
Résidus	158.563	38	4.173		
Total	161.100	39			
La variable	Coefficient	Erreur standard	Le niveau de signification		
Constante	17.718	1.159	0.000		
Sanitaire et sociale	0.087	0.112	0.040		
Le coefficient de corrélation (R=0.325), Le coefficient de détermination (R ² =0.316), La variable indépendante :Sanitaire et sociale.					

Source : Elaboré par l'étudiante avec les données tirées de SPSS

Après avoir effectué une analyse de régression linéaire simple et à la lumière des résultats présentés dans le tableau précédent, il apparaît que la valeur de **F** calculée est de **0,608** avec des degrés de liberté (1 et 38), et une **valeur de signification (sig)** de **0,040**, ce qui est inférieur au seuil de signification ($\alpha = 0,05$). Cela conduit donc au rejet de l'hypothèse nulle et à l'acceptation de l'hypothèse alternative, laquelle stipule que :

La dimension sanitaire et sociale assurée par la CNAS garantit une protection effective des droits des femmes travailleuses dans l'institution étudiée.

Il ressort également du tableau ci-dessus que le **coefficient de corrélation** entre les deux variables est estimé à **0,325** entre *droits des femmes* et *sanitaire et sociale*, ce qui indique une **corrélation moyenne** entre elles. En outre, on observe que le **coefficient de**

détermination est de **0,3160**, ce qui signifie que **31,6 %** seulement des variations observées dans la variable dépendante (*droits des femmes*) sont dues à la variable indépendante (*sanitaire et sociale*), tandis que **68,4 %** sont attribuables à d'autres facteurs.

En ce qui concerne l'équation de régression linéaire entre la quatrième variable indépendante (sanitaire et sociale) et la variable dépendante (droits des femmes), elle était comme suivie :

$$Y = b_1.X_4 + b_0$$

$$Y = 0.087 X_4 + 17.718$$

Y_i : droits des femmes.

X₄: sanitaire et sociale.

Le modèle de la quatrième hypothèse a été accepté en raison de la signification statistique des deux coefficients b_0 et b_1 , estimés respectivement à (0,000) et (0,040), ce qui est inférieur au seuil de signification (0,05) adopté dans l'étude. Ce modèle interprète que lorsqu'il y a une variation d'une seule unité dans la dimension sanitaire et sociale, la variable *droits des femmes* change de (0,087) unité, ce qui a été confirmé par le coefficient de corrélation.

- **La dimension globale d'évaluation**

L'hypothèse stipule que : La dimension globale d'évaluation assurée par la CNAS au niveau du centre de paiement d'Aïn Benian – Algérie- **garantit** une protection effective des droits des femmes travailleuses, Étant donné que :

H0.5 : La dimension globale d'évaluation assurée par la CNAS au niveau du centre de paiement d'Aïn Benian – Algérie – **ne garantit pas** une protection effective des droits des femmes travailleuses.

H1.5 : La dimension globale d'évaluation assurée par la CNAS au niveau du centre de paiement d'Aïn Benian – Algérie- **garantit** une protection effective des droits des femmes travailleuses.

Le tableau suivant présente les principaux résultats de la régression linéaire simple entre la variable indépendante " Globale d'évaluation " et la variable dépendante "droits des femmes travailleuses":

Tableau 26 : Analyse de la variance (ANOVA) des réponses des membres de l'échantillon entre l'indicateur " Globale d'évaluation " et droits des femmes travailleuses

La déclaration	Somme des carrés	Le degré de liberté (ddl)	Carré moyen	La valeur de (F) calculée	La valeur de significativité (sig)
Régression	1.690	1	1.690	0.403	0.009
Résidus	159.410	38	4.195		
Total	161.100	39			
La variable	Coefficient	Erreur standard	Le niveau de signification		
Constante	17.825	1.570	0.000		
Globale d'évaluation	0.130	0.205	0.009		
Le coefficient de corrélation (R=0.502), Le coefficient de détermination (R ² =0.410), La variable indépendante :Globale d'évaluation.					

Source : Elaboré par l'étudiante avec les données tirées de SPSS

Après avoir effectué une analyse de régression linéaire simple et à la lumière des résultats présentés dans le tableau précédent, il apparaît que la valeur de **F** calculée est de **0,403** avec des degrés de liberté (1 et 38), et une **valeur de signification (sig)** de **0,009**, ce qui est inférieur au seuil de signification ($\alpha = 0,05$). Cela conduit donc au rejet de l'hypothèse nulle et à l'acceptation de l'hypothèse alternative, laquelle stipule que :

La dimension globale d'évaluation assurée par la CNAS garantit une protection effective des droits des femmes travailleuses dans l'institution étudiée.

Il ressort également du tableau ci-dessus que le **coefficient de corrélation** entre les deux variables est estimé à **0,502** entre *droits des femmes* et *globale d'évaluation*, ce qui indique une **corrélation forte** entre elles. En outre, on observe que le **coefficient de détermination** est de **0,410**, ce qui signifie que **41 %** des variations observées dans la variable dépendante (*droits des femmes*) sont dues à la variable indépendante (*globale d'évaluation*), tandis que **59 %** sont attribuables à d'autres facteurs.

En ce qui concerne l'équation de régression linéaire entre la cinquième variable indépendante (globale d'évaluation) et la variable dépendante (droits des femmes), elle était comme suivie :

$$Y = b1.X5 + b0$$

$$Y = 0.130 X5 + 17.825$$

Yi : droits des femmes.

X5: globale d'évaluation.

Le modèle de la cinquième hypothèse a été accepté en raison de la signification statistique des deux coefficients b_0 et b_1 , estimés respectivement à (0,000) et (0,009), ce qui est inférieur au seuil de signification (0,05) adopté dans l'étude. Ce modèle interprète que lorsqu'il y a une variation d'une seule unité dans la dimension globale d'évaluation, la variable *droits des femmes* change de (0,130) unité, ce qui a été confirmé par le coefficient de corrélation.

- **La dimension culturelle et sociétale**

L'hypothèse stipule que : La dimension culturelle et sociétale assurée par la CNAS au niveau du centre de paiement d'Aïn Benian – Algérie **-garantit** une protection effective des droits des femmes travailleuses, Étant donné que :

H0.6 : La dimension culturelle et sociétale assurée par la CNAS au niveau du centre de paiement d'Aïn Benian – Algérie – **ne garantit pas** une protection effective des droits des femmes travailleuses.

H1.6 : La dimension culturelle et sociétale assurée par la CNAS au niveau du centre de paiement d'Aïn Benian – Algérie **-garantit** une protection effective des droits des femmes travailleuses.

Le tableau suivant présente les principaux résultats de la régression linéaire simple entre la variable indépendante " Culturelle et sociétale " et la variable dépendante "droits des femmes travailleuses":

Tableau 27 : Analyse de la variance (ANOVA) des réponses des membres de l'échantillon entre l'indicateur " Culturelle et sociétale " et droits des femmes travailleuses

La déclaration	Somme des carrés	Le degré de liberté (ddl)	Carré moyen	La valeur de (F) calculée	La valeur de significativité (sig)
Régression	3.352	1	3.352	0.807	0.005
Résidus	157.748	38	4.151		
Total	161.100	39			
La variable	Coefficient	Erreur standard	Le niveau de signification		
Constante	15.416	1.629	0.000		
Culturelle et sociétale	0.107	0.119	0.005		
Le coefficient de corrélation (R=0.344), Le coefficient de détermination (R ² =0.221), La variable indépendante :Culturelle et sociétale.					

Source : Elaboré par l'étudiante avec les données tirées de SPSS

Après avoir effectué une analyse de régression linéaire simple et à la lumière des résultats présentés dans le tableau précédent, il apparaît que la valeur de **F** calculée est de **0,807** avec des degrés de liberté (1 et 38), et une **valeur de signification (sig)** de **0,030**, ce qui est inférieur au seuil de signification ($\alpha = 0,05$). Cela conduit donc au rejet de l'hypothèse nulle et à l'acceptation de l'hypothèse alternative, laquelle stipule que :

La dimension culturelle et sociétale assurée par la CNAS garantit une protection effective des droits des femmes travailleuses dans l'institution étudiée.

Il ressort également du tableau ci-dessus que le **coefficient de corrélation** entre les deux variables est estimé à **0,344** entre *droits des femmes* et *culturelle et sociétale*, ce qui indique une **corrélation moyenne** entre elles. En outre, on observe que le **coefficient de détermination** est de **0,221**, ce qui signifie que **22,1 %** des variations observées dans la variable dépendante (*droits des femmes*) sont dues à la variable indépendante (*culturelle et sociétale*), tandis que **77,9 %** sont attribuables à d'autres facteurs.

En ce qui concerne l'équation de régression linéaire entre La sixième variable indépendante (culturelle et sociétale) et la variable dépendante (droits des femmes), elle était comme suivie :

$$Y = b_1.X_6 + b_0$$

$$Y = 0.107 X_6 + 15.416$$

Yi : droits des femmes.

X6: culturelle et sociétale.

Le modèle de la sixième hypothèse a été accepté en raison de la signification statistique des deux coefficients b_0 et b_1 , estimés respectivement à (0,000) et (0,005), ce qui est inférieur au seuil de signification (0,05) adopté dans l'étude. Ce modèle interprète que lorsqu'il y a une variation d'une seule unité dans la dimension culturelle et sociétale, la variable *droits des femmes* change de (0,107) unité, ce qui a été confirmé par le coefficient de corrélation.

- **La dimension de satisfaction et de perception**

L'hypothèse stipule que : La dimension de satisfaction et de perception assurée par la CNAS au niveau du centre de paiement d'Aïn Benian – Algérie **-garantit** une protection effective des droits des femmes travailleuses, Étant donné que :

H0.7 : La dimension de satisfaction et de perception assurée par la CNAS au niveau du centre de paiement d'Aïn Benian – Algérie – **ne garantit pas** une protection effective des droits des femmes travailleuses.

H1.7 : La dimension de satisfaction et de perception assurée par la CNAS au niveau du centre de paiement d'Aïn Benian – Algérie -**garantit** une protection effective des droits des femmes travailleuses.

Le tableau suivant présente les principaux résultats de la régression linéaire simple entre la variable indépendante " Satisfaction et de perception " et la variable dépendante "droits des femmes travailleuses":

Tableau 28 : Analyse de la variance (ANOVA) des réponses des membres de l'échantillon entre l'indicateur " Satisfaction et de perception " et droits des femmes travailleuses

La déclaration	Somme des carrés	Le degré de liberté (ddl)	Carré moyen	La valeur de (F) calculée	La valeur de significativité (sig)
Régression	20.537	1	20.537	5.552	0.024
Résidus	140.563	38	3.699		
Total	161.100	39			
La variable	Coefficient	Erreur standard	Le niveau de signification		
Constante	11.453	2.311	0.000		
Satisfaction et de perception	0.329	0.140	0.024		
Le coefficient de corrélation (R=0.657), Le coefficient de détermination (R ² =0.527), La variable indépendante :Satisfaction et de perception.					

Source : Elaboré par l'étudiante avec les données tirées de SPSS

Après avoir effectué une analyse de régression linéaire simple et à la lumière des résultats présentés dans le tableau précédent, il apparaît que la valeur de **F** calculée est de **5,552** avec des degrés de liberté (1 et 38), et une **valeur de signification (sig)** de **0,024**, ce qui est inférieur au seuil de signification ($\alpha = 0,05$). Cela conduit donc au rejet de l'hypothèse nulle et à l'acceptation de l'hypothèse alternative, laquelle stipule que :

La dimension de satisfaction et de perception assurée par la CNAS garantit une protection effective des droits des femmes travailleuses dans l'institution étudiée.

Il ressort également du tableau ci-dessus que le **coefficient de corrélation** entre les deux variables est estimé à **0,657** entre *droits des femmes* et *satisfaction et perception*, ce qui

indique une **corrélation forte** entre elles. En outre, on observe que le **coefficient de détermination** est de **0,527**, ce qui signifie que **52,7 %** des variations observées dans la variable dépendante (*droits des femmes*) sont dues à la variable indépendante (*satisfaction et perception*), tandis que **47,3 %** sont attribuables à d'autres facteurs.

En ce qui concerne l'équation de régression linéaire entre La septièmevariable indépendante (satisfaction et perception) et la variable dépendante (droits des femmes), elle était comme suivie :

$$Y = b_1.X_7 + b_0$$

$$Y = 0.329 X_7 + 11.453$$

Y_i : droits des femmes.

X₇: satisfaction et perception.

Le modèle de la septième hypothèse a été accepté en raison de la signification statistique des deux coefficients b_0 et b_1 , estimés respectivement à (0,000) et (0,024), ce qui est inférieur au seuil de signification (0,05) adopté dans l'étude. Ce modèle interprète que lorsqu'il y a une variation d'une seule unité dans la dimension satisfaction et perception, la variable *droite des femmes* change de (0,329) unité, ce qui a été confirmé par le coefficient de corrélation.

3.2.2. Test de l'hypothèse principale.

Après avoir testé et analysé les hypothèses secondaires de l'étude, nous avons pu atteindre l'essence même de la recherche, à savoir tester l'hypothèse principale sur laquelle repose cette étude.

Hypothèse principale :

H0 : Les mécanismes juridiques relatifs au congé de maternité et à la couverture des risques liés à la maternité par la Caisse Nationale des Assurances Sociales des Travailleurs Salariés (CNAS) au niveau du Centre de Paiement d'Aïn Benian - Algérie - **n'assurent pas** une protection effective des droits des femmes travailleuses.

H1 : Les mécanismes juridiques relatifs au congé de maternité et à la couverture des risques liés à la maternité par la Caisse Nationale des Assurances Sociales des Travailleurs Salariés (CNAS) au niveau du Centre de Paiement d'Aïn Benian - Algérie - **assurent** une protection effective des droits des femmes travailleuses.

Le tableau suivant présente les principaux résultats de la régression linéaire simple entre la variable indépendante (Les mécanismes juridiques relatifs au congé de maternité et à la couverture des risques liés à la maternité) et la variable dépendante (droits des femmes travailleuses) :

Tableau 29 : Résultats du test de l'hypothèse principale

La déclaration	Somme des carrés	Le degré de liberté (ddl)	Carré moyen	La valeur de (F) calculée	La valeur de significativité (sig)
Régression	1.217	1	1.217	0.289	0.001
Résidus	159.883	38	4.207		
Total	161.100	39			
La variable	Coefficient	Erreur standard	Le niveau de signification		
Constante	15.400	2.715	0.000		
Droits des femmes travailleuses	0.017	0.031	0.001		
Le coefficient de corrélation (R=0.487), Le coefficient de détermination (R ² =0.218), La variable indépendante					

Source : Elaboré par l'étudiante avec les données tirées de SPSS

Le tableau précédent montre que la valeur calculée de (F) est de (0,289) avec des degrés de liberté (1 et 38), et un niveau de signification (sig) de (0,001), inférieur au seuil de signification adopté pour cette étude ($\alpha = 0,05$). Cela impose le rejet de l'hypothèse nulle et l'acceptation de l'hypothèse alternative qui stipule que :

Les mécanismes juridiques relatifs au congé de maternité et à la couverture des risques liés à la maternité par la Caisse Nationale des Assurances Sociales des Travailleurs Salariés (CNAS) assurent une protection effective des droits des femmes travailleuses dans l'institution étudiée.

Le tableau ci-dessus indique également que le coefficient de corrélation entre les deux variables est estimé à (0,487), ce qui montre une corrélation moyenne entre elles. Le coefficient de détermination est de (0,218), ce qui signifie que 21,8 % des variations observées dans la variable dépendante « **droits des femmes travailleuses** » sont dues à la variable indépendante « **mécanismes juridiques relatifs au congé de maternité et à la couverture des risques liés à la maternité** », tandis que les 78,2 % restants sont attribuables à d'autres facteurs.

En ce qui concerne l'équation de régression linéaire entre la variable indépendante (**mécanismes juridiques relatifs au congé de maternité et à la couverture des risques liés à la maternité**) et la variable dépendante (**droits des femmes travailleuses**), elle était comme suivie :

$$Y = b_1.X + b_0$$

$$Y = 0.017 X + 15.400$$

Y_i : droits des femmes travailleuses.

X : mécanismes juridiques relatifs au congé de maternité et à la couverture des risques liés à la maternité.

Le modèle de l'hypothèse principale a été accepté en raison de la significativité statistique des coefficients b₀ et b₁, qui étaient estimés à (0.000) et (0.001) respectivement, tous deux inférieurs au niveau de significativité (0.05) établi dans l'étude. Ce modèle explique que lorsque la variable indépendante varie d'une unité, la variable droits des femmes change de (0.017) unité, comme confirmé par le coefficient de corrélation.

- **Construction du meilleur modèle représentant l'impact des mécanismes juridiques relatifs au congé de maternité et à la couverture des risques liés à la maternité sur I droits des femmes travailleuses :**

L'analyse de régression multiple est un test statistique qui nous permet de comprendre les variables indépendantes ayant le plus d'impact sur la variable dépendante. Il existe différentes méthodes pour évaluer cet effet. En ce qui concerne l'équation de régression entre la variable dépendante (**droits des femmes travailleuses**) et la variable indépendante (**mécanismes juridiques relatifs au congé de maternité et à la couverture des risques liés à la maternité**), elle explique quelles sont les indicateurs ou sous-variables de variable indépendante (**mécanismes juridiques relatifs au congé de maternité et à la couverture des risques liés à la maternité**) qui ont le plus d'impact sur la variable dépendante (**droits des femmes travailleuses**). Nous avons utilisé un test (Stepwise), qui est considéré comme l'un des meilleurs tests par rapport à la méthode prudente (Enter).

Premièrement : Le modèle de régression linéaire multiple en utilisant le test (Enter).

Le test (Enter) repose sur la construction d'un modèle de régression multiple entre toutes les variables indépendantes combinées et la variable dépendante, où toutes les variables

sont introduites simultanément, montrant ainsi si chaque variable a contribué au modèle ou non. Le tableau suivant présente les résultats du test pour notre étude :

Tableau 30 : Résultats de l'analyse de régression multiple (Enter) pour l'impact des indicateurs variables indépendantes sur la variable dépendante.

Le modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig	F	Sig
	B	Erreur standard	Bêta				
Constante	9.288	2.625		3.538	0.001	3.749	0.004
juridique et institutionnelle	0.020	0.063	0.46	0.322	0.750		
dimension économique	-0.413	0.142	-0.558	-2.898	0.007		
dimension professionnelle	0.219	0.230	0.180	0.952	0.348	R	R ²
dimension sanitaire et sociale	0.076	0.131	0.110	0.584	0.563	0.671	0.551
dimension globale d'évaluation	-0.454	0.224	-0.357	-2.020	0.052		
dimension culturelle et sociétale	0.050	0.104	0.067	0.479	0.635		
La dimension de satisfaction et de perception	0.599	0.161	0.650	3.732	0.001		

Source : Elaborer par l'étudiante avec les données tirées de SPSS

Le modèle général de l'étude, qui examine laquelle des variables indépendantes (juridique et institutionnelle, dimension économique, professionnelle, sanitaire et sociale, globale d'évaluation, culturelle et sociétale, satisfaction et de perception) a le plus d'impact sur les droits des femmes travailleuses, se présente comme suit :

$$Y = b1.X1 + b2.X2 + b3.X3 + b4.X4 + b5.X5 + b6.X6 + b7.X7 + b0$$

Les variables ont été codées comme suit :

Y : Droits des femmes travailleuses (la variable dépendante).

X1 : juridique et institutionnelle (la première variable indépendante).

X2 : dimension économique (la deuxième variable indépendante).

X3 : professionnelle (la troisième variable indépendante).

X4 : sanitaire et sociale (la quatrième variable indépendante).

X5 : globale d'évaluation (Cinquième variable indépendante)

X6 : culturelle et sociétale (Sixième variable indépendante)

X7 : satisfaction et de perception (Septième variable indépendante)

$$Y = 0.020.X1 - 0.413.X2 + 0.219.X3 + 0.076.X4 - 0.454.X5 - 0.050.X6 + 0.599.X7 + 9.288$$

À travers le tableau ci-dessus, il apparaît que le modèle est significatif selon le test (F = 3,749) avec une signification (Sig = 0.004), laquelle est inférieure au seuil de signification retenu dans l'étude (0,05). Il ressort également que la valeur du coefficient constant est statistiquement significative ($b_0 = 9.288$) selon le test ($t = 3,538$) avec une signification (Sig = 0.001), également inférieure au seuil de 0,05.

De plus, les valeurs des coefficients b_2 et b_7 sont significatives selon le test (t), ce qui est confirmé par leurs niveaux de signification respectifs (0,007 et 0,001), inférieurs au seuil de signification retenu. Cela signifie qu'ils ont une signification statistique.

En revanche, les valeurs des coefficients b_1 , b_3 , b_4 , b_5 et b_6 ne sont pas significatives selon le test (t), avec des niveaux de signification respectifs de 0,750 ; 0,348 ; 0,563 ; 0,052 ; et 0,635. Tous ces niveaux sont supérieurs au seuil retenu, ce qui indique une absence de signification statistique.

Les résultats précédents montrent que le modèle global est statistiquement significatif, ce qui signifie qu'il a une signification statistique. Cependant, certains des coefficients des variables indépendantes liées aux indices de juridique et institutionnelle, professionnelle, sanitaire et sociale, globale d'évaluation, culturelle et sociétale ne sont pas statistiquement significatifs. Par conséquent, nous ne pouvons pas le considérer comme un modèle de régression linéaire multiple fiable.

Deuxièmement : Test de régression linéaire multiple (Stepwise).

Le test de régression linéaire multiple progressif (stepwise) est l'un des tests statistiques les plus complexes. Chaque variable indépendante liée à des mécanismes juridiques relatifs au congé de maternité et à la couverture des risques liés à la maternité est introduite séquentiellement, et sa contribution à la variable dépendante est évaluée. Si elle contribue au modèle, elle est conservée, sinon elle est supprimée. Cette méthode aboutit au plus petit ensemble de variables ayant une contribution significative au modèle.

Tableau 31 : Résultats de l'analyse de régression multiple pas à pas sur l'impact des indicateurs de mécanismes juridiques relatifs au congé de maternité et à la couverture des risques liés à la maternité sur droits des femmes travailleuses.

Le modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig	F	Sig
		B	Erreur standard	Bêta				
1	Constante	11.453	2.311		4.956	0.000	5.552	0.024
	l'influence de dimension satisfaction et de perception	0.329	0.140	0.357	2.356	0.024		
2	Constante	10.984	2.023		5.428	0.000	10.020	0.000
	l'influence de dimension satisfaction et de perception	0.568	0.139	0.616	4.081	0.000		
	l'influence de dimension économique	-0.399	0.112	-0.539	-3.573	0.001		

Source : Elaborer par l'étudiante avec les données tirées de SPSS

À travers le tableau ci-dessus, nous constatons l'existence de deux modèles significatifs, comme l'indique le test (F) avec des niveaux de signification (sig = 0,024 ; sig = 0,000), qui sont inférieurs au seuil de signification retenu dans l'étude (0,05). Il ressort également que la valeur du coefficient constant est statistiquement significative dans les deux modèles, puisqu'elle est égale à 0,000, ce qui est inférieur au seuil retenu.

De plus, les valeurs de (t) pour tous les coefficients d'effet sont acceptables, comme en témoigne leur niveau de signification (sig), qui est inférieur au seuil de signification retenu dans l'étude, ce qui leur confère une signification statistique. Ci-après, quelques détails sur les résultats apportés par les modèles :

Le premier modèle :

$$Y = 0.329.X7 + 11.453$$

Le premier modèle explique que si la variable indépendante satisfaction et perception change d'une unité, la variable dépendante droits des femmes travailleuses change de 0,329.

Le deuxième modèle:

Le test Stepwise ajoute, à la deuxième étape, la variable indépendante dimension économique en fonction du degré de corrélation, en plus du coefficient constant de la première variable indépendante satisfaction et perception.

$$Y = 0.568.X_1 - 70.399.X_2 + 10.984$$

Le deuxième modèle explique que si la variable indépendante satisfaction et perception change d'une unité, la variable dépendante droits des femmes travailleuses change de 0,568. De même, si la deuxième variable indépendante dimension économique change d'une unité, la variable dépendante change de 0,399.

La validité de ce modèle peut être confirmée en comparant l'intensité de la corrélation comme suit :

Tableau 32 : Coefficients de corrélation pour les deux modèles de régression multiple de l'étude.

Le modèle	R	R²	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
Le modèle 1	0.557	0.527	0.305	1.92329
Le modèle 2	0.793	0.651	0.416	1.68056

Source : Elaborer par l'étudiante avec les données tirées de SPSS

À partir du tableau ci-dessus, nous pouvons confirmer que le deuxième modèle est le meilleur, compte tenu de la force de la corrélation estimée à 79 %, ce qui indique un modèle de bonne qualité. Le coefficient de détermination explique 65 % des variations totales du modèle de régression linéaire multiple. Il apparaît également que le test Stepwise a automatiquement éliminé les modèles un, trois, quatre, cinq et six, liés aux variables juridique et institutionnelle, professionnelle, sanitaire et sociale, globale d'évaluation et culturelle et sociétale, en raison de leur non-significativité, ce qui a été confirmé par les résultats de la méthode Enter.

Discussion des résultats :

Principaux résultats de l'étude :

1. Résultats relatifs aux données personnelles de l'échantillon de l'étude :

- Concernant la variable **sexe** : Il ressort que l'ensemble des membres de l'échantillon sont des femmes, soit 100 %, ce qui s'explique par la nature de l'étude axée sur les femmes actives affiliées à la CNAS.
- Concernant la variable **tranche d'âge** : Les résultats montrent que la majorité des femmes ont plus de 45 ans, représentant 47,5 %, ce qui reflète la présence d'un groupe ayant une longue expérience professionnelle.
- Concernant la variable **secteur professionnel** : Il apparaît que la majorité des répondantes travaillent dans le secteur public, avec un taux de 85 %, ce qui s'explique par le fait que l'organisme étudié est une institution publique.
- Concernant la variable **situation professionnelle** : Les résultats révèlent un équilibre entre les employées et les cadres, chacune des catégories représentant 50 %, ce qui permet une analyse comparative entre les deux niveaux professionnels.
- Concernant la variable **ancienneté dans le poste actuel** : Il a été constaté que la majorité des femmes (57,5 %) occupent leur poste depuis plus de 10 ans, ce qui témoigne d'une stabilité professionnelle notable dans le secteur public.
- Concernant la variable **bénéfice du congé de maternité** : Les résultats indiquent que toutes les femmes de l'échantillon ont déjà bénéficié d'un congé de maternité, ce qui reflète le respect de ce droit social au sein de l'institution.

2. Résultats relatifs à l'axe : Les mécanismes juridiques relatifs au congé de maternité et à la couverture des risques liés à la maternité :

Les résultats par dimension de l'étude sont les suivants :

- **Dimension professionnelle (Moyenne générale : 4,44)**

Elle occupe la première place, reflétant le respect des droits professionnels des femmes pendant et après la maternité, avec un sentiment général de stabilité et de justice concernant le retour au travail sans discrimination.

- **Dimension juridique et institutionnelle (4,305)**

Elle se classe deuxième, grâce à la prise de conscience des femmes de leurs droits légaux et à l'engagement des institutions à les appliquer, bien que des difficultés administratives aient été signalées, entravant l'accès facile à ces droits.

- **Dimension de satisfaction et d'impression générale (4,09)**

Elle arrive en troisième position, indiquant un degré de satisfaction notable parmi les femmes, notamment en ce qui concerne la nécessité d'améliorer le soutien administratif et social pendant la période de maternité.

- **Dimension de l'évaluation générale (3,74)**

En quatrième position, où les femmes ont exprimé une grande confiance dans la performance de la CNAS, mais une évaluation plus faible du système de protection national dans son ensemble.

- **Dimension sanitaire et sociale (3,65)**

En cinquième position, avec une satisfaction relative concernant le suivi médical, mais des faiblesses dans l'aménagement de l'environnement de travail pour les femmes enceintes, soulignant la nécessité d'améliorer les conditions de santé au travail.

- **Dimension économique (3,54)**

Elle occupe la sixième place, avec une évaluation moyenne, indiquant que les compensations sont insuffisantes et qu'il existe des retards dans leur paiement, ce qui diminue l'efficacité du soutien financier.

- **Dimension culturelle et sociale (3,47)**

En dernière position, cette dimension reflète l'impact persistant des normes culturelles et sociales qui entravent l'accès complet des femmes à leurs droits de protection, soulignant le besoin d'efforts pour améliorer l'acceptation sociale du rôle des femmes actives.

3. Les résultats relatifs à l'axe : Droits des femmes

- À partir des résultats de l'évaluation des droits sociaux des femmes actives, il a été constaté que toutes les participantes ont une forte conscience de leurs droits sociaux et se sentent protégées dans l'exercice de ces droits pendant et après la période de maternité.

- La majorité des réponses ont montré un haut niveau d'accord des participantes avec toutes les affirmations reflétant leur évaluation de leurs droits sociaux et professionnels, ce qui indique un large consensus sur le respect de ces droits par les institutions dans lesquelles elles travaillent.

4. Résultats des tests d'hypothèses de l'étude :

- La dimension juridique et institutionnelle assurée par la CNAS au niveau du centre de paiement d'Aïn Benian – Algérie- **garantit** une protection effective des droits des femmes travailleuses.
- La dimension économique assurée par la CNAS au niveau du centre de paiement d'Aïn Benian – Algérie- **garantit** une protection effective des droits des femmes travailleuses.
- La dimension professionnelle assurée par la CNAS au niveau du centre de paiement d'Aïn Benian – Algérie- **garantit** une protection effective des droits des femmes travailleuses.
- La dimension sanitaire et sociale assurée par la CNAS au niveau du centre de paiement d'Aïn Benian – Algérie- **garantit** une protection effective des droits des femmes travailleuses.
- La dimension globale d'évaluation assurée par la CNAS au niveau du centre de paiement d'Aïn Benian – Algérie- **garantit** une protection effective des droits des femmes travailleuses.
- La dimension culturelle et sociétale assurée par la CNAS au niveau du centre de paiement d'Aïn Benian – Algérie- **garantit** une protection effective des droits des femmes travailleuses.
- La dimension de satisfaction et de perception assurée par la CNAS au niveau du centre de paiement d'Aïn Benian – Algérie- **garantit** une protection effective des droits des femmes travailleuses.

En ce qui concerne le modèle d'acceptation globale, il apparaît que l'effet des indicateurs des variables juridique et institutionnelle, professionnelle, sanitaire et sociale, globale d'évaluation et culturelle et sociétale n'est pas significatif. Cela nous conduit à rejeter la partie du modèle relative à ces indicateurs, tout en l'acceptant pour les autres indicateurs.

5. Comparaison des résultats tirés par SPSS avec la revue littérature :

- **Georges Dionne (2013)**

Dans son article « Gestion des risques : histoire, définition et critique », Georges Dionne met en lumière une évolution conceptuelle de la gestion des risques, passant d'une logique purement assurantielle à une approche intégrée, fondée sur la prévention, l'anticipation et la gouvernance stratégique. Cette conception moderne considère la gestion des risques comme un levier de performance institutionnelle. Cependant, les résultats obtenus dans le cadre de cette étude révèlent une réalité différente. La CNAS, bien qu'elle assure l'indemnisation du congé de maternité, reste perçue par les femmes interrogées comme un organisme de compensation, sans réelle action préventive ou stratégie proactive. Aucun mécanisme d'anticipation des aléas professionnels ni de gestion globale des risques n'a été identifié par les répondantes. Ainsi, l'écart entre le modèle théorique proposé par Dionne et la pratique observée dans le contexte algérien met en évidence la nécessité d'une réorientation des politiques de sécurité sociale vers une logique plus anticipative et intégrée.

- **Anne-Sophie Vozari (2015)**

Anne-Sophie Vozari, dans son article « Si maman va bien, bébé va bien », insiste sur l'importance de la reconnaissance des risques psychiques liés à la maternité dans les politiques de protection sociale. En s'appuyant sur des dispositifs tels que l'entretien prénatal précoce, elle montre comment la santé mentale des femmes enceintes est progressivement devenue un enjeu légitime de la gestion des risques sociaux. En comparaison, les résultats de l'enquête menée montrent que cette dimension est totalement absente dans le contexte algérien. Aucune des femmes interrogées n'a évoqué de suivi psychologique, d'accompagnement émotionnel ou de sensibilisation spécifique à ces problématiques. La CNAS reste centrée sur les aspects médicaux et financiers de la maternité, négligeant les vulnérabilités psychiques. Cette comparaison souligne un retard considérable dans l'élargissement des politiques de prévention en Algérie, où la santé mentale maternelle demeure une zone grise non prise en charge par le système de sécurité sociale.

- **D.H. Rezig (2020)**

L'article de D.H. Rezig, intitulé « La gestion des risques professionnels et le rôle de la prévention », met en évidence le décalage entre un cadre juridique bien établi (lois 83-11 et 83-13) et la réalité de sa mise en œuvre, particulièrement dans le secteur privé. Les résultats de l'étude valident largement cette observation. Les répondantes déclarent en majorité connaître leurs droits en matière de congé de maternité, et affirment que ceux-ci sont globalement respectés. Cependant, elles pointent également des lenteurs administratives, des démarches complexes et des retards dans le versement des indemnités. La prise en charge, bien que légale, reste parfois difficile d'accès. Cette concordance entre les constats de Rezig et les témoignages des femmes interrogées montre que la question ne réside pas uniquement dans l'existence des textes, mais bien dans leur accessibilité, leur efficacité et leur adaptation aux réalités du terrain.

- **Mouri & Mouffok (2021)**

M. Mouri et N. Mouffok, dans leur analyse des aspects de couverture sociale du système algérien, identifient plusieurs limites structurelles, telles que l'inégalité d'accès aux prestations, le déficit d'information, et la faible prise en charge des travailleuses du secteur informel. Bien que l'échantillon étudié se compose exclusivement de femmes du secteur formel, les résultats confirment plusieurs de ces constats. Les femmes interrogées ont exprimé des besoins non couverts, une certaine lourdeur administrative, et un manque d'accompagnement social. L'affirmation « Je souhaite des améliorations dans l'accompagnement social et administratif » a d'ailleurs obtenu la moyenne la plus élevée dans le questionnaire. Ces éléments révèlent que même dans un cadre institutionnel structuré comme la CNAS, les dispositifs en place ne suffisent pas à garantir une protection complète et satisfaisante, et qu'un effort d'amélioration reste nécessaire, notamment en matière de proximité, de communication et de simplification des procédures.

- **Kolli Ahmed (2023)**

Dans son article sur le cadre réglementaire entre la sécurité sociale et les hôpitaux publics, le Dr. Kolli Ahmed évoque la contractualisation comme levier de gouvernance et de rationalisation des soins. Cette réforme viserait une meilleure qualité des prestations offertes aux assurés sociaux, en particulier dans les établissements hospitaliers publics.

Pourtant, les résultats de cette étude ne témoignent d'aucun effet perceptible de cette contractualisation sur la prise en charge des femmes en période de maternité. Les participantes mentionnent au contraire des inégalités territoriales, une indisponibilité de médicaments, et une insuffisance de structures de santé. Ces constats montrent que les retombées institutionnelles de la réforme évoquée par Kolli restent **inappliquées ou invisibles** dans la réalité quotidienne des femmes assurées, notamment en matière de santé reproductive.

- **Rabehi Benalia (2024)**

L'article de Rabehi Benalia, consacré à l'accident de travail dans le droit de la sécurité sociale, met en valeur le mécanisme de présomption de risque, facilitant l'indemnisation sans qu'il soit nécessaire de prouver une faute de l'employeur. Ce principe illustre une volonté de rendre l'accès aux prestations plus rapide et équitable. En revanche, les résultats de l'étude montrent que les femmes enceintes doivent souvent entamer elles-mêmes des démarches complexes pour bénéficier de leurs droits, et font face à des retards de traitement. Il n'existe pas, à ce jour, de procédure équivalente de présomption en matière de maternité. Cette absence d'automatisme révèle une gestion discriminante des risques selon le genre : alors que les risques masculins (accidents du travail) sont traités de façon préventive, ceux liés à la maternité font encore l'objet d'un **traitement administratif classique**, alourdissant l'accès aux droits.

La revue de littérature a permis de mettre en évidence plusieurs axes fondamentaux concernant la sécurité sociale des femmes travailleuses et les mécanismes de gestion des risques liés à la maternité. Les études analysées insistent sur l'importance d'un cadre juridique protecteur, l'accès équitable aux prestations sociales, ainsi que la nécessité d'un suivi administratif rigoureux pour garantir une protection effective.

Dans ce cadre, plusieurs travaux comme (Benhabib, 2018, pp. 45 - 63)

(Djouadi, 2021, pp. 89 - 104) soulignent que si les textes législatifs en vigueur en Algérie prévoient un congé de maternité indemnisé et une protection de l'emploi, leur **mise en œuvre reste partielle** dans certaines situations, notamment dans le secteur privé ou dans les régions éloignées.

Les résultats de l'étude de terrain confirment largement ces constats :

Les femmes interrogées affirment majoritairement **connaître l'existence du congé de maternité**, mais peu d'entre elles connaissent les **modalités exactes** de l'indemnisation ou la procédure pour en bénéficier.

La **dimension administrative** (dossier CNAS, délais, justificatifs) est souvent perçue comme lourde, voire dissuasive.

Des cas de **pressions exercées sur les femmes enceintes** pour éviter leur départ en congé de maternité ou écourter leur absence ont été signalés, ce qui démontre un **écart entre le droit formel et la pratique réelle**.

En revanche, certaines conclusions de la revue ne sont que partiellement confirmées par l'étude. Par exemple, plusieurs articles mettent en avant un progrès sensible dans la numérisation des services CNAS et l'accessibilité des informations. Or, les femmes enquêtées estiment que **l'accessibilité reste limitée**, surtout pour celles ayant un niveau d'instruction modeste ou sans accompagnement direct dans les démarches.

Enfin, les articles internationaux insistent souvent sur l'importance de **l'accompagnement psychosocial** des femmes pendant la période de maternité (coaching postnatal, soutien psychologique, etc.). Cette dimension est quasi absente dans le cas algérien, comme l'indiquent les réponses recueillies : **la gestion du congé de maternité est perçue comme purement administrative**, sans réel soutien humain ou social.

Il ressort de cette comparaison que, malgré un cadre juridique relativement bien construit, les résultats de terrain révèlent des **limites structurelles** et des **lacunes pratiques** dans la gestion des risques liés à la maternité. L'écart entre les normes théoriques décrites dans la littérature et les pratiques observées dans le contexte algérien appelle à **un renforcement institutionnel**, à la **vulgarisation des droits sociaux**, et à **une meilleure formation des acteurs administratifs** pour garantir une réelle équité dans la protection des femmes travailleuses.

Les limites de l'étude :

Cette étude, bien qu'elle apporte un éclairage pertinent sur la protection sociale des femmes travailleuses en matière de maternité, présente plusieurs limites d'ordre **pratique**, liées aux conditions de sa réalisation sur le terrain et au contexte institutionnel.

Disponibilité des répondantes

Le recueil de données a été freiné par la **disponibilité limitée des femmes concernées**. Certaines travailleuses étaient en congé, d'autres n'ont pas souhaité participer à l'étude, parfois par crainte d'un manque d'anonymat ou par méfiance vis-à-vis de la recherche académique. Cela a réduit la diversité des témoignages recueillis.

Sensibilité du sujet abordé

Le thème du congé de maternité reste délicat dans certaines entreprises ou administrations. Les répondantes ont parfois montré de la **réticence à évoquer leurs expériences** réelles, notamment lorsqu'elles impliquaient des difficultés rencontrées avec leur hiérarchie, des discriminations ou des pressions subies au retour de congé. Ce silence partiel a limité la richesse des données qualitatives.

4. Cadre géographique restreint

L'étude s'est concentrée sur une seule wilaya et au niveau de centre payeur CP (Alger – AIN BENIAN), ce qui limite la généralisation des résultats à l'échelle nationale. Les conditions de travail, le traitement administratif des dossiers de maternité et l'accès aux droits peuvent varier considérablement selon les régions, notamment entre zones urbaines et zones rurales.

Limite liés à l'échantillon : l'étude a été menée auprès d'un nombre restreint de femmes travailleuses affiliées à la CNAS, ce qui peut limiter la généralisation des résultats à l'ensemble des femmes actives en Algérie.

Limite liés à l'évolution législative :

Les lois et règlements en matière de sécurité sociale et de droit du travail étant susceptibles d'évoluer, certaines références juridiques citées pourraient être modifiées ou réformées dans un avenir proche.

Conclusion

La présente étude sur la gestion des risques liés à la maternité dans le cadre de la sécurité sociale des femmes actives en Algérie met en exergue des réalités à la fois encourageantes et préoccupantes. D'une part, le cadre juridique national encadrant le congé de maternité consacre un droit fondamental, inscrit dans une dynamique de protection et de solidarité sociale. La Caisse Nationale des Assurances Sociales des Travailleurs Salariés (CNAS) œuvre ainsi à garantir des prestations financières destinées à compenser la perte temporaire de revenu des salariées pendant cette période cruciale.

Cependant, d'autre part, l'analyse des résultats obtenus à travers l'enquête menée auprès des femmes affiliées révèle **plusieurs failles structurelles et institutionnelles qui limitent l'effectivité et l'efficience de cette protection**. Parmi les principales insuffisances relevées figurent :

- La **méconnaissance persistante des droits** par de nombreuses assurées, notamment celles issues de milieux socio-économiques défavorisés ou travaillant dans des secteurs peu structurés ;
- La **complexité et la lourdeur des procédures administratives**, entraînant des retards parfois importants dans le versement des indemnités, ce qui aggrave la vulnérabilité économique des bénéficiaires ;
- L'**absence d'accompagnement psycho-social spécifique**, alors même que la maternité est une période nécessitant écoute, conseil et suivi adaptés ;
- L'**exclusion quasi-totale des travailleuses du secteur informel**, qui ne bénéficient ni d'une couverture sociale adaptée ni d'une reconnaissance de leurs droits fondamentaux, renforçant ainsi les inégalités de genre sur le marché de l'emploi.

Ces constats traduisent une approche encore **partielle, réactive et peu inclusive** de la gestion des risques sociaux liés à la maternité. Ils interpellent la nécessité urgente d'adopter des réformes structurelles et stratégiques pour renforcer la dimension protectrice, préventive et émancipatrice de la sécurité sociale maternité.

Ainsi, **les principales recommandations issues de ce travail sont les suivantes** :

Développer des campagnes de sensibilisation multicanal (médias, réseaux sociaux, affichage dans les centres CNAS, interventions en entreprise) pour informer les femmes de leurs droits, des procédures et des recours possibles en cas de non-respect.

Simplifier et digitaliser les procédures administratives

→ Mettre en place un système de dépôt et de traitement des dossiers 100 % digitalisé, sécurisé et interconnecté entre les employeurs et la CNAS, afin de réduire significativement les délais de traitement et d'indemnisation.

Former et spécialiser les gestionnaires CNAS

→ Organiser des formations continues sur la gestion des risques maternité, la relation usager, l'approche genre et l'accueil psycho-social, permettant un accompagnement plus humain et efficace des assurées.

Renforcer la coordination interinstitutionnelle

→ Instaurer des comités mixtes regroupant la CNAS, l'Inspection du Travail, le Ministère de la Solidarité et celui de la Santé pour élaborer des politiques intégrées de protection maternité et un suivi rigoureux de leur mise en œuvre.

Étendre la couverture sociale aux travailleuses du secteur informel

→ Concevoir des mécanismes d'affiliation volontaire ou des micro-assurances sociales, avec un partenariat renforcé entre l'État, les associations féminines et les collectivités locales, pour inclure progressivement ces femmes vulnérables.

Valoriser le rôle des employeurs inclusifs

→ Mettre en place des mesures incitatives (réductions fiscales, labellisation « entreprise familiale responsable ») pour encourager le respect et l'amélioration des conditions de travail des salariées enceintes ou jeunes mères.

Adopter une approche de protection intégrée et inclusive

→ Penser la maternité non seulement comme un risque à couvrir, mais comme un investissement social et économique stratégique, contribuant à la santé publique, à la stabilité des ménages et à l'essor économique national.

Au-delà de ces recommandations techniques et institutionnelles, cette étude souligne que la **gestion des risques liés à la maternité doit être envisagée comme un levier de transformation sociale**. Elle participe à l'émancipation des femmes, à la valorisation de leur rôle économique, et à la construction d'une société plus juste, plus inclusive et plus respectueuse de la dignité humaine.

La réalisation de ces objectifs requiert une **volonté politique forte, un engagement soutenu des institutions et une mobilisation collective de tous les acteurs sociaux et économiques**. Seule une telle démarche permettra de bâtir un système de sécurité sociale maternité pleinement effectif, garantissant aux femmes algériennes la protection, l'égalité des chances et la dignité qu'elles méritent.

Bibliographie

1. Les livres

- Ahmed, K. (2023, Avril 28). Le cadre réglementaire relatif à la relation contractuelle entre la sécurité sociale et les hôpitaux publics en Algérie. *14(1)*. (R. Al-Bahith, Éd.) Algérie.
- Battache, Z. (2019). *le grand manuel du droit de la sécurité sociale*. (édition, Éd.) Alger, Algeria.
- BEEKANDT, S., & autre. (1999). *communication en santé et action social*. Paris, France: Ed Nathan.
- Benalia, R. (2024). L'accident de travail dans le droit de la sécurité sociale. *15(1)*. (R. Al-Bahith, Éd.) Algérie.
- Benamrouch, N. (2020). *Protection sociale de la femme travailleuse en Algérie : entre textes et réalités*. *Revue Algérienne des Sciences Juridiques, Économiques et Politiques*, p57-211-228.
- Benhabib, N. (2018). La protection sociale des femmes en Algérie : Entre législation et réalité. *12(2)*. Algérie: Revue algérienne des droits sociaux.
- Bouledroua, A. (2016). Approche sociologique de la question des inégalités d'accès aux soins en Algérie. *28(2)*. Algérie: Revue des Sciences Sociales et Humaines.
- Chouaidia, M., & Laib, S. (2019). Régime de la sécurité sociale en Algérie. *10(2)*. Algérie: Revue des Sciences Juridiques et Politiques.
- Claude, J. (1999). *l'enquête par questionnaire* (éd. 3eme). Paris, France.
- COUVREUR , A., & LEHUEDE , F. (2002). *Essai de comparaison de méthodes quantitatives et qualitatives*. (CRÉDOC, Éd.) Paris, France.
- Dionne, G. (2013). Gestion des risques : histoire, définition et critique. *81(1)*. Québec, Canada: Revue Assurances et gestion des risques.
- Djouadi, S. (2021). Congé de maternité et maintien dans l'emploi en Algérie : une analyse juridique et sociale. *7(1)*. Algérie: Revue du droit et société.
- Frédéric, W. (1996). *Méthodes qualitatives et recherche en gestion*. (Économica, Éd.) Paris, France.
- GRAWITZ , M. (2001). *Méthode des sciences sociales* (éd. 11eme). (DALLOZ, Éd.) Paris, France.
- Larousse (Éd.). (2001). *Le Petit Larousse illustré*. Paris, France.

- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. Archives of Psychology. (A. o. Psychology, Éd.) *Archives of Psychology*, 140.
- Martine Séville & Véronique Perret, 1. (n.d.).
- Maurice, A. (1997). Initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines. (Casbah, Éd.) Alger: Université d'Alger.
- Miles et Huberman (2003). (n.d.).
- Milewski, F. (2011). L’articulation des temps de vie : un enjeu d’égalité entre les sexes. (L. Découverte, Éd.)
- Mouri, M., & Mouffok, N.-E. (2021, Juin 3). Aspects de couverture sociale du système de protection sociale algérien. 5(1). (U. d. Béjaïa, Éd.) Béjaïa, Algérie: Revue d'excellence pour la recherche en économie et en gestion.
- Piaget, J. (1967). Logique et connaissance scientifique. Dans c. «. Gallimard (Éd.). Paris, France.
- Sophie, A. (2015). Si maman va bien, bébé va bien» : la gestion des risques psychiques autour de la naissance. (R. R. familiales, Éd.) France.
- wiliam, d. (n.d.). *la gestion du risque sanitaire en france ; le défi de l'incertitude (2021)*.

2. Les thèses

- Badaoui, S. (2022, juin). sécurité sociale et état en Algérie (Mémoire de magistère). Alger: Université d'Alger 3. Récupéré sur <https://dspace.univ-alger3.dz/jspui/handle/123456789/7156>
- Beldjoudi , A. (2017). Estimation du risque maternité au sein de la caisse National de sécurité sociale des non-salariées. Alger, Algérie: écoles supérieure de la sécurité sociale.
- Gilbert, C. (2003). La gouvernance des risques majeurs : entre sécurité et précaution. (É. n. (ENA), Éd.) France: Revue française d'administration publique. Récupéré sur <https://www.cairn.info/revue-francaise-d-administration-publique-2003-1-page-31.htm> gov. (s.d.). Consulté le MARS 13, 2025, sur http://www.conselho.saude.gov.br/cm/docs/presentation_securite_sociale_algerie.pdf
- Khelifi, A. (2018). Sources du droit de la protection sociale (SDPS). Alger, Algérie: École Supérieure de la Sécurité Sociale.

3. Les articles

- (OIT), O. (2014). *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. Genève, Suisse: Organisation Internationale du Travail.
- (OMS), O. m. (2016). *working during pregnancy: implications of maternal and fetal health*. Genève, Suisse.
- AUDINET , J. (1974). *Sécurité sociale*. Annaba, Algerie: la direction générale de la fonction publique algérienne.
- *Cnas*. (2025, 04 26). Récupéré sur <https://cnas.dz/fr/presentation-de-la-cnas/>
- CNAS, (. N. (2024). *Guide des prestations maternité*. Algérie: Caisse Nationale des Assurances Sociales des Travailleurs Salariés. Récupéré sur <http://www.cnas.dz>
- CNAS, C. N. (2020). *Guide des prestations maternité*. Algérie: Caisse Nationale des Assurances Sociales des Travailleurs Salariés.
- COSO. (2017). *Enterprise Risk Management – Integrating with Strategy and Performance*.
- fink, a. (2014). *Conducting Research Literature Reviews*.
- Fink, A. (2014). *Conducting Research Literature Reviews*.
- GUY Perrin. (2010). (conseiller au service de sécurité sociale du BIT publication) la sécurité sociale . *presse universitaire Français*.
- <https://cnas.dz/fr/presentation-de-la-cnas/>. (2025, 04 28). Retrieved from <https://cnas.dz/fr/presentation-de-la-cnas/>.
- MOURI, M., & MOUFFOK, N.-E. (2021, 03 juin). Aspects de couverture sociale du système de protection sociale algérien. 05.
- *mtess*. (2025, Mars 17). Récupéré sur <http://www.mtess.gov.dz/Fr/politique-nationale-et-legislation-de-la-securite-sociale>
- peretti-watelP. (2005). *sociologie du risque* .
- *Rapport de la Commission de la sécurité sociale, Conférence internationale du Travail*. (2001). Genève: BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL.
- Rezig, D. (2020). *La gestion des risques professionnels et le rôle de la prévention dans la sécurité sociale*.
- Shanti, B. &. (2017). *Research Methodology*.page 1.

- William Dab, p. é. (s.d.). *La gestion du risque sanitaire en France : le défi de l'incertitude.*

4. Les lois

- CNAS Loi n° 83-11 . (1983, juillet 2). Brochure d'information sur le congé maternité.
- (n.d.).*Code de la sécurité sociale algérien, notamment la loi n° 83-11 du 2 juillet 1983 relative aux assurances sociales.*
- (n.d.).*Code de la sécurité sociale algérien, notamment la loi n° 83-11 du 2 juillet 1983 relative aux assurances sociales.*
- Loi n° 83 - 11. (1983, juillet 2). *Article 22 : « En cas de maternité, l'assurée sociale a droit à une indemnité journalière pendant une période déterminée dans les conditions prévues par voie réglementaire. ».* Algérie.
- Populaire, R. A. (1990). Code du travail (Loi n° 90-11 du 21 avril 1990, modifiée et complétée). Algérie: Journal Officiel.
- République Algérienne Démocratique et Populaire. (1975). Ordonnance n° 75-31 relative au Code du travail. Algérie: Journal Officiel de la République Algérienne.
- République Algérienne Démocratique et Populaire. (1983). Loi n° 83-11 du 2 juillet 1983 relative aux assurances sociales. *Dernière édition.* Algérie: Journal Officiel de la République Algérienne.
- République Algérienne Démocratique et Populaire. (1990). (Loi n° 90-11 du 21 avril 1990, modifiée et complétée) Article 54. Algérie: Journal Officiel.
- République Algérienne Démocratique et Populaire. (1996, juillet 07). Ordonnance n°96-17/JORA n°42 Code du travail algérien. Journal Officiel de la République Algérienne.
- République Algérienne Démocratique et Populaire. (1997, mai 31). Ordonnance n° 97-03 Code du travail algérien. Algérie: Journal Officiel de la République Algérienne.
- République Algérienne Démocratique et Populaire. (2024). Code de la sécurité sociale. *Dernière édition.* Algérie: Journal Officiel de la République Algérienne.
- République Algérienne Démocratique et Populaire. (Algérie). Code du travail algérien (Article 53 a 55). Journal Officiel de la République Algérienne.
- République Algérienne Démocratique et Populaire. (s.d.). Code du travail algérien (Article 22). Algérie: Journal Officiel de la République Algérienne.

Annexes A - Questionnaire d'Enquête

Questionnaire d'Enquête – Mémoire de Master 2

Thème : La gestion des risques en matière de sécurité sociale des femmes actives : enjeux et perspectives – Cas de la CNAS

Ce questionnaire est anonyme. Les données recueillies sont utilisées uniquement à des fins académiques.

Partie 1 : Informations générales

1. Sexe : Homme Femme
2. Âge : Moins de 25 ans 25-34 ans 35-44 ans Plus de 45 ans
3. Secteur d'activité : Public Privé Informel
4. Statut professionnel : Employée Cadre Manager Travailleuse indépendante
5. Ancienneté dans l'emploi actuel : Moins de 2 ans 2-5 ans 6-10 ans Plus de 10 ans
6. Avez-vous bénéficié d'un congé de maternité ? Oui Non

Partie 2 : Dimensions et affirmations de l'étude.

Dimensions	Le premier axe : Les mécanismes juridiques relatifs au congé de maternité et à la couverture des risques liés à la maternité		Pas du tout d'accord	Peu d'accord	Moyennement d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
	Nm	Affirmations					
juridique et institutionnelle	1	Je connais mes droits en matière de congé de maternité.					
	2	Mon employeur respecte les dispositions légales du congé de maternité.					
	3	L'affiliation à la CNAS est obligatoire dans mon poste.					
	4	Les démarches pour bénéficier des droits maternité sont simples et accessibles.					

économique	1	L'indemnité versée par la CNAS pendant le congé maternité est suffisante pour compenser la perte de salaire.					
	2	J'ai rencontré des retards dans le paiement des indemnités maternité.					
	3	Le traitement administratif de mon dossier par la CNAS a été rapide et efficace.					
professionnelle	1	Ma grossesse n'a pas eu d'impact négatif sur ma carrière (promotion, responsabilités).					
	2	J'ai pu retrouver mon poste ou un poste équivalent après mon congé de maternité.					
	3	Mon employeur a respecté mon droit au retour sans discrimination après mon congé maternité.					
sanitaire et sociale	1	Mon environnement de travail a été aménagé pour garantir ma santé pendant la grossesse.					
	2	J'ai bénéficié d'un suivi médical adéquat financé par la sécurité sociale pendant ma grossesse.					
	3	Je recommanderais la CNAS pour la gestion du congé maternité.					
globale d'évaluation	1	Globalement, je suis satisfaite du dispositif de protection maternité en Algérie.					
	2	Je recommanderais la CNAS pour la gestion du congé maternité.					
culturelle et sociétale	1	Dans mon environnement, le travail féminin est perçu de manière positive.					
	2	Les représentations sociales influencent l'accès des femmes aux prestations de sécurité sociale.					
	3	Les normes socioculturelles constituent un frein à la pleine application des dispositifs de protection maternité.					
	4	Il existe des obstacles socioculturels empêchant certaines femmes d'accéder aux prestations					

		sociales.					
satisfaction et de perception	1	Je suis globalement satisfaite des prestations maternité offertes par la CNAS.					
	2	Les services de la CNAS répondent à mes attentes en matière de protection sociale.					
	3	Il reste des besoins non couverts par les dispositifs actuels de sécurité sociale pour les femmes actives.					
	4	Je souhaite des améliorations dans l'accompagnement social et administratif des femmes actives.					
Dimensions	Le deuxième axe :Protection effective des droits des femmes.		Pas du tout d'accord	Peu d'accord	Moyennement d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
	Nm	Affirmations					
protection effective des droits des femmes travailleuses	1	Je connais suffisamment mes droits liés à la maternité et à la sécurité sociale.					
	2	Je me sens effectivement protégée dans mes droits en tant que femme travailleuse pendant et après la grossesse.					
	3	Les dispositifs existants assurent une prise en charge adéquate de mes droits sociaux en tant que femme travailleuse.					
	4	Je suis convaincue que mes droits en matière de congé de maternité sont respectés par mon employeur.					

**Annexes B – Les supports documentaires
encadrant la couverture des risques
sociaux en Algérie**



وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي
الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء

- Assurances Sociales -

DECLARATION DE REPRISE OU DE NON REPRISE DE TRAVAIL

Visa de la Structure

L'employeur soussigné, déclare que l'assuré(e) social(e) :

Nom :

Prénom(s) :

N° Immatriculation

Né(e) le : | | | | | à :

Ayant cessé le travail le : | | | | |

(1) A repris le travail le : | | | | |

N'a pas repris le travail à ce jour : | | | | |

Fait à, le

Raison Sociale
et Cachet de l'Employeur

Nom et Qualité du Signataire

Signature,

Déclaration sur l'Honneur

(A remplir par l'assuré en cas de non reprise de travail)

Je soussigné,

Nom :

Prénom(s) :

N° Immatriculation

Déclare sur l'honneur que je n'ai pas repris mon travail depuis le : | | | | |
et que je n'exerce aucune activité professionnelle.

Fait à, le

Signature,

(1) Mettre une croix dans la case correspondante.

* La loi punit quiconque se rend coupable de fraude ou de fausse déclaration.



وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي
الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء

- Assurances Sociales -

CERTIFICAT MÉDICAL DE CONSTATATION DE GROSSESSE

Visa de la Structure

Je soussigné(e) ⁽¹⁾

Certifie avoir procédé ce jour : à l'examen clinique de
Mme.
avoir constaté un état de grossesse de semaines terme probable de
l'accouchement :

Cachet et signature du Praticien

IDENTIFICATION DE L'ASSUREE SOCIALE

Nom et Prénom :

N° Immatriculation

Date de naissance :

Adresse :

RESERVE A L'ORGANISME DE SECURITE SOCIALE

Reçu le :

(1) Nom, Prénom et qualité du praticien.

RECOMMANDATIONS IMPORTANTES

Pour avoir droit aux prestations de l'assurance maternité, vous devez adresser au centre de paiement dont vous dépendez :

- Le certificat médical de constatation de grossesse ci-contre, accompagné d'une feuille de soins médicaux dûment complétée (avant la fin du 3^{ème} mois de grossesse), ainsi qu'une attestation de travail et de salaire ou de fiche de paie justifiant d'une durée de travail minimum de quinze (15) jours ou cent (100) heures au cours des trois (03) mois, ou soixante (60) jours ou quatre cents (400) heures au cours des douze 12 mois précédant la date de l'examen.
- Un certificat d'examen prénatal établi par le médecin ou la sage-femme au cours du sixième 6^{ème} mois de grossesse.
- Un certificat d'examen médical établi par le médecin ou la sage-femme au cours du huitième 8^{ème} mois de grossesse.
- Un certificat d'accouchement établi par le praticien qui aura pratiqué l'accouchement.
- Un avis d'admission en clinique dans le cas où l'accouchement a lieu dans un établissement de soins conventionné, en vue de la délivrance d'une prise en charge vous dispensant de faire l'avance des frais ou, le cas échéant, la facture de l'établissement de soins si vous avez réglé les frais d'hospitalisation.
- Bulletin de naissance.
- Un certificat médical d'examen post-natal établi par le médecin ou la sage-femme au plus tard huit (08) semaines après l'accouchement.

FUTURE MÈRE, ASSURE SOCIALE :

Lors de votre accouchement, vous avez droit à un **CONGE** d'une durée de quatorze (14) semaines consécutives qui débute au plus tôt six (06) semaines avant la date présumée de l'accouchement.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période d'indemnisation de quatorze (14) semaines n'est pas réduite.

Pour bénéficier des indemnités journalières correspondantes à ce **CONGE**, vous devez fournir un certificat médical prescrivant le repos et une attestation de travail et de salaire établie par votre employeur. (art 29 lois n°83-11)

IMPORTANT :

Le défaut d'accomplissement dans les délais requis de l'une des formalités indiquées ci-dessus, entraîne sauf cas majeur, une réduction de 20% du montant des prestations en nature de l'assurance maternité.

IMPORTANT :

Pour avoir droit aux prestations en espèces de l'assurance maternité, vous ne devez pas avoir cessé votre travail pour des motifs autres que ceux indemnisés par la sécurité sociale, pendant la période comprise entre la date de la première constatation médicale de la grossesse et la date d'accouchement. (Article 32 du décret n° 84-27 du 11 février 1984 fixant les modalités d'application du titre II de la loi n° 83-11 du 02 juillet 1983 relative aux assurances sociales).



وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي
الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء

- Assurances Sociales -

DÉCLARATION

RÉSIDENCE DE L'ASSURE(E) SOCIAL(E) PENDANT SON ARRÊT DE TRAVAIL

Arrêt de travail consécutif :

- à un accident du travail ? ⁽¹⁾ OUI NON
- à un accident de la circulation ? ⁽¹⁾ OUI NON

Je soussigné(e) M. / Mme :

Né(e) le : | | | | | | | | | | à :

Immatriculé(e) à la sécurité sociale sous le numéro:

Et employé(e) à :

Déclare que, durant mon arrêt de travail allant du: | | | | | | | | | | au: | | | | | | | | | |

Mon lieu de résidence est :

Et m'engage à informer les services de la caisse de tout changement de résidence pouvant survenir pendant cette période.

Fait à le

Signature de l'Agent

Signature de l'Assuré(e) Social(e)

(1) Si OUI, l'agent des prestations doit remettre à l'assuré un formulaire à remplir concernant l'accident (AS.10).



وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي
الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء
Assurances Sociales - التأمينات الإجتماعية

شهادة العمل والأجر ATTESTATION DE TRAVAIL ET DE SALAIRE

ختم الهيئة
Cachet de la Structure

هوية رب العمل

IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR

اللقب والإسم :
أو
N° Adhérent : رقم المنخرط :
Raison sociale :
العنوان :
Adresse :

هوية الأجير

IDENTIFICATION DU SALARIE

اللقب والإسم :
Nom et Prénom(s) :
N° Immatriculation : رقم التسجيل :
تاريخ الإزدياد :
Né(e) le : à
العنوان :
Adresse :
المهنة :
Profession :

المعلومات الضرورية لدراسة تخويل الحقوق

RENSEIGNEMENTS NÉCESSAIRES POUR L'ETUDE DES DROITS

تاريخ التوظيف :
Date de recrutement
تاريخ آخر يوم عمل :
Date du dernier jour de travail
تاريخ إستئناف العمل :
Date de reprise de travail
المعني(ة) بالأمر لم يستأنف العمل إلى يومنا هذا :
L'intéressé(e) n'a pas repris son travail à ce jour ...

في حالة التوقف عن العمل لمدة تقل عن 06 أشهر أو في حالة الأمومة

EN CAS D'ARRET DE TRAVAIL D'UNE DURÉE INFÉRIEURE A 06 MOIS OU EN CAS DE MATERNITÉ

المؤمن له إشتغل لمدة أيام ساعة heures jours
L'assuré(e) social(e) a travaillé pendant :
من : إلى :
du : au :
حسب الحالة :
خلال الثلاثي المدني الأخير الذي يسبق تاريخ أول معاينة للمرض أو خلال
الثلاثة (03) أشهر التي تسبق تاريخ معاينة الحمل.
خلال الإثني عشرة (12) شهرا (من تاريخ إلى تاريخ) التي تسبق تاريخ أول
معاينة للمرض أو الحمل.

في حالة التوقف عن العمل لأكثر من 06 أشهر أو في حالة العجز

EN CAS D'ARRET DE TRAVAIL DÉPASSANT 06 MOIS OU EN CAS D'INVALIDITÉ

المؤمن له إشتغل لمدة أيام ساعة heures jours
L'assuré(e) social(e) a travaillé pendant :
من : إلى :
du : au :
خلال الإثني عشرة (12) شهرا (من تاريخ إلى تاريخ) أو الثلاث
(03) سنوات التي تسبق تاريخ أول معاينة للمرض.
au cours des douze (12) mois ou des trois (03) années (de date à date)
précédant la date de la première constatation de la maladie..

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي
الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء
- Accidents du Travail et Maladies Professionnelles -

Via de la Structure

DECLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL

à adresser à la caisse de sécurité sociale en huit (08) exemplaires
par lettre recommandée avec accusé de réception
au plus tard 48 h. après l'accident

N° d'accident :

Code :

EMPLOYEUR

Nom, prénom :

ou
Raison sociale :

Secteur d'activité :

Adresse :

N° téléphone :

Chantier ou lieu de travail :

N° Employeur :

Agence d'affiliation :

Nbre. approx. de salariés de l'établi, au moment de l'accident :

Commune : Wilaya :

VICTIME

Nom, prénom :

Nom de jeune fille (s'il y a lieu) :

Nationalité : Pays d'origine :

Adresse :

Qualification professionnelle : (1)

N° d'immatriculation :

Date de naissance : | | | | | |

Date de recrutement : | | | | | | Sexe : M F (2)

ACCIDENT

Date : | | | | | |

Jour de la semaine : (2) **D L M M J V S**

heures | | Minutes

Nombre d'heures écoulées depuis la prise ou la reprise du travail par la victime : (1) | | heures.

Horaire de travail de la victime le jour de l'accident : de | | h. à | | h. et de | | h. à | | h.

Lieu de l'accident : (3)

Nature des lésions : (1)

Siège des lésions (préciser s'il y a lieu, le coté : droit ou gauche) : (1) Éléments matériels : (1)

Circonstances détaillées de l'accident :

Lieu où a été transportée la victime :

Suite probable : (2) SANS ARRÊT DE TRAVAIL AVEC ARRÊT SUPÉRIEUR A 24 H à compter de : | | | | | | DÉCÈS IMMÉDIAT

TEMOINS

1. Identité :

Adresse :

2. Identité :

Adresse :

Un rapport de police a-t'il été établi ? Si OUI par qui ?

ACCIDENT CAUSÉE PAR UN TIERS

Nom et prénom du Tiers :

Adresse :

Organisme d'assurance du tiers :

Nom et Qualité du Signataire

Fait à le
Signature

QUESTIONS POSÉES AU CONTRÔLE MÉDICAL	RÉPONSES DU CONTRÔLE MÉDICAL

(1) voir au verso (2) Rayer les mentions inutiles
(3) Indiquer le pays lorsque l'accident est survenu à l'étranger

VOLET 1 : DESTINÉ A LA STRUCTURE DE PAIEMENT

IMP CNAS 06-2020 - AT MP_01

Annexes C – Résultats SPSS

✚ Coefficient Alpha de Cronbach :

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.841	27

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.740	23

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.750	4

✚ les coefficients d'aplatissement (**Kurtosis**) :

Statistiques		droits_femmes	mécanismes_jur i
N	Valide	40	40
	Manquant	0	0
Kurtosis		.066	-.379-
Erreur standard de Kurtosis		.733	.733

Sexe:					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Femme	40	100.0	100.0	100.0

Âge :					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	25-34 ans	11	27.5	27.5	27.5
	35-44 ans	10	25.0	25.0	52.5
	Plus de 45 ans	19	47.5	47.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Secteur d'activité :

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Public	34	85.0	85.0	85.0
	Privé	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Statut professionnel :

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Employée	20	50.0	50.0	50.0
	Cadre	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Ancienneté dans l'emploi actuel :

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Moins de 2 ans	3	7.5	7.5	7.5
	2-5 ans	6	15.0	15.0	22.5
	6-10 ans	8	20.0	20.0	42.5
	Plus de 10 ans	23	57.5	57.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Avez-vous bénéficié d'un congé de maternité ?

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Oui	40	100.0	100.0	100.0

 Les fréquences, les pourcentages, la moyenne arithmétique et l'écart-type :

Statistiques

Variables	Statistiques			
	Valide	N Manquant	Moyenne	Ecart type
Je connais mes droits en matière de congé de maternité.	40	0	4.6750	.69384

Mon employeur respecte les dispositions légales du congé de maternité.	40	0	4.5500	.59700
L'affiliation à la CNAS est obligatoire dans mon poste.	40	0	4.4500	.63851
Les démarches pour bénéficier des droits maternité sont simples et accessibles.	40	0	3.5500	.78283
L'indemnité versée par la CNAS pendant le congé maternité est suffisante pour compenser la perte de salaire.	40	0	3.7500	1.17124
J'ai rencontré des retards dans le paiement des indemnités maternité.	40	0	3.5250	0.74009
Le traitement administratif de mon dossier par la CNAS a été rapide et efficace.	40	0	3.3750	.67475
Ma grossesse n'a pas eu d'impact négatif sur ma carrière (promotion, responsabilités).	40	0	4.1250	.68641
J'ai pu retrouver mon poste ou un poste équivalent après mon congé de maternité.	40	0	4.5500	.81492
Mon employeur a respecté mon droit au retour sans discrimination après mon congé maternité.	40	0	4.6500	.62224
Mon environnement de travail a été aménagé pour garantir ma santé pendant la grossesse.	40	0	3.0500	.85779
J'ai bénéficié d'un suivi médical adéquat financé par la sécurité sociale pendant ma grossesse.	40	0	3.7250	.68078
Je recommanderais la CNAS pour la gestion du congé maternité.	40	0	4.2000	1.08105
Globalement, je suis satisfaite du dispositif de protection maternité en Algérie.	40	0	3.2250	1.02501
Je recommanderais la CNAS pour la gestion du congé maternité.	40	0	4.2750	.93336

Dans mon environnement, le travail féminin est perçu de manière positive.	40	0	3.2500	1.00639
Les représentations sociales influencent l'accès des femmes aux prestations de sécurité sociale.	40	0	3.2500	.72660
Les normes socioculturelles constituent un frein à la pleine application des dispositifs de protection maternité.	40	0	3.9750	.84694
Il existe des obstacles socioculturels empêchant certaines femmes d'accéder aux prestations sociales.	40	0	3.4000	1.05733
Je suis globalement satisfaite des prestations maternité offertes par la CNAS.	40	0	3.7250	1.10911
Les services de la CNAS répondent à mes attentes en matière de protection sociale.	40	0	3.9750	.86194
Il reste des besoins non couverts par les dispositifs actuels de sécurité sociale pour les femmes actives.	40	0	3.9750	.99968
Je souhaite des améliorations dans l'accompagnement social et administratif des femmes actives.	40	0	4.7250	.55412
Je connais suffisamment mes droits liés à la maternité et à la sécurité sociale.	40	0	4.2000	.75786
Je me sens effectivement protégée dans mes droits en tant que femme travailleuse pendant et après la grossesse.	40	0	4.2250	.73336
Les dispositifs existants assurent une prise en charge adéquate de mes droits sociaux en tant que femme travailleuse.	40	0	4.0500	.87560

Je suis convaincue que mes droits en matière de congé de maternité sont respectés par mon employeur.	40	0	4.3750	.74032
--	----	---	--------	--------

Je connais mes droits en matière de congé de maternité.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Moyennement d'accord	5	12.5	12.5	12.5
	D'accord	3	7.5	7.5	20.0
	Tout à fait d'accord	32	80.0	80.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Mon employeur respecte les dispositions légales du congé de maternité.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Moyennement d'accord	2	5.0	5.0	5.0
	D'accord	14	35.0	35.0	40.0
	Tout à fait d'accord	24	60.0	60.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

L'affiliation à la CNAS est obligatoire dans mon poste.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Moyennement d'accord	3	7.5	7.5	7.5
	D'accord	16	40.0	40.0	47.5
	Tout à fait d'accord	21	52.5	52.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Les démarches pour bénéficier des droits maternité sont simples et accessibles.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Peu d'accord	2	5.0	5.0	5.0
	Moyennement d'accord	19	47.5	47.5	52.5
	D'accord	14	35.0	35.0	87.5
	Tout à fait d'accord	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

L'indemnité versée par la CNAS pendant le congé maternité est suffisante pour compenser la perte de salaire.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Pas du tout d'accord	5	12.5	12.5	12.5
	Peu d'accord	13	32.5	32.5	45.0
	Moyennement d'accord	14	35.0	35.0	80.0
	D'accord	3	7.5	7.5	87.5
	Tout à fait d'accord	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

J'ai rencontré des retards dans le paiement des indemnités maternité.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Pas du tout d'accord	8	20.0	20.0	20.0
	Peu d'accord	16	40.0	40.0	60.0
	Moyennement d'accord	7	17.5	17.5	77.5
	D'accord	5	12.5	12.5	90.0
	Tout à fait d'accord	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Le traitement administratif de mon dossier par la CNAS a été rapide et efficace.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Pas du tout d'accord	4	10.0	10.0	10.0
	Peu d'accord	4	10.0	10.0	20.0
	Moyennement d'accord	16	40.0	40.0	60.0
	D'accord	5	12.5	12.5	72.5
	Tout à fait d'accord	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Ma grossesse n'a pas eu d'impact négatif sur ma carrière (promotion, responsabilités).

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Moyennement d'accord	7	17.5	17.5	17.5
	D'accord	21	52.5	52.5	70.0
	Tout à fait d'accord	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

J'ai pu retrouver mon poste ou un poste équivalent après mon congé de maternité.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Pas du tout d'accord	1	2.5	2.5	2.5
	Moyennement d'accord	2	5.0	5.0	7.5
	D'accord	10	25.0	25.0	32.5
	Tout à fait d'accord	27	67.5	67.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Mon employeur a respecté mon droit au retour sans discrimination après mon congé maternité.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Moyennement d'accord	3	7.5	7.5	7.5
	D'accord	8	20.0	20.0	27.5
	Tout à fait d'accord	29	72.5	72.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Mon environnement de travail a été aménagé pour garantir ma santé pendant la grossesse.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Pas du tout d'accord	5	12.5	12.5	12.5
	Peu d'accord	11	27.5	27.5	40.0
	Moyennement d'accord	10	25.0	25.0	65.0
	D'accord	5	12.5	12.5	77.5
	Tout à fait d'accord	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

J'ai bénéficié d'un suivi médical adéquat financé par la sécurité sociale pendant ma grossesse.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Pas du tout d'accord	6	15.0	15.0	15.0
	Peu d'accord	16	40.0	40.0	55.0
	Moyennement d'accord	6	15.0	15.0	70.0
	D'accord	7	17.5	17.5	87.5

	Tout à fait d'accord	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Je recommanderais la CNAS pour la gestion du congé maternité.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Pas du tout d'accord	2	5.0	5.0	5.0
	Peu d'accord	3	7.5	7.5	12.5
	Moyennement d'accord	3	7.5	7.5	20.0
	D'accord	9	22.5	22.5	42.5
	Tout à fait d'accord	23	57.5	57.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Globalement, je suis satisfaite du dispositif de protection maternité en Algérie.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Peu d'accord	10	25.0	25.0	25.0
	Moyennement d'accord	18	45.0	45.0	70.0
	D'accord	5	12.5	12.5	82.5
	Tout à fait d'accord	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Je recommanderais la CNAS pour la gestion du congé maternité.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Peu d'accord	3	7.5	7.5	7.5
	Moyennement d'accord	4	10.0	10.0	17.5
	D'accord	12	30.0	30.0	47.5
	Tout à fait d'accord	21	52.5	52.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Dans mon environnement, le travail féminin est perçu de manière positive.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Pas du tout d'accord	1	2.5	2.5	2.5
	Peu d'accord	8	20.0	20.0	22.5
	Moyennement d'accord	16	40.0	40.0	62.5
	D'accord	10	25.0	25.0	87.5
	Tout à fait d'accord	5	12.5	12.5	100.0

Total	40	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Les représentations sociales influencent l'accès des femmes aux prestations de sécurité sociale.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Pas du tout d'accord	4	10.0	10.0	10.0
	Peu d'accord	2	5.0	5.0	15.0
	Moyennement d'accord	21	52.5	52.5	67.5
	D'accord	6	15.0	15.0	82.5
	Tout à fait d'accord	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Les normes socioculturelles constituent un frein à la pleine application des dispositifs de protection maternité.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Peu d'accord	5	12.5	12.5	12.5
	Moyennement d'accord	15	37.5	37.5	50.0
	D'accord	16	40.0	40.0	90.0
	Tout à fait d'accord	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Il existe des obstacles socioculturels empêchant certaines femmes d'accéder aux prestations sociales.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Pas du tout d'accord	2	5.0	5.0	5.0
	Peu d'accord	7	17.5	17.5	22.5
	Moyennement d'accord	8	20.0	20.0	42.5
	D'accord	19	47.5	47.5	90.0
	Tout à fait d'accord	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Je suis globalement satisfaite des prestations maternité offertes par la CNAS.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Peu d'accord	9	22.5	22.5	22.5
	Moyennement d'accord	4	10.0	10.0	32.5
	D'accord	16	40.0	40.0	72.5
	Tout à fait d'accord	11	27.5	27.5	100.0

Total	40	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Les services de la CNAS répondent à mes attentes en matière de protection sociale.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Peu d'accord	2	5.0	5.0	5.0
	Moyennement d'accord	9	22.5	22.5	27.5
	D'accord	17	42.5	42.5	70.0
	Tout à fait d'accord	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Il reste des besoins non couverts par les dispositifs actuels de sécurité sociale pour les femmes actives.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Pas du tout d'accord	2	5.0	5.0	5.0
	Peu d'accord	2	5.0	5.0	10.0
	Moyennement d'accord	2	5.0	5.0	15.0
	D'accord	23	57.5	57.5	72.5
	Tout à fait d'accord	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Je souhaite des améliorations dans l'accompagnement social et administratif des femmes actives.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Moyennement d'accord	2	5.0	5.0	5.0
	D'accord	7	17.5	17.5	22.5
	Tout à fait d'accord	31	77.5	77.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Je connais suffisamment mes droits liés à la maternité et à la sécurité sociale.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Moyennement d'accord	8	20.0	20.0	20.0
	D'accord	16	40.0	40.0	60.0
	Tout à fait d'accord	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Je me sens effectivement protégée dans mes droits en tant que femme
travailleuse pendant et après la grossesse.**

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Moyennement d'accord	7	17.5	17.5	17.5
	D'accord	17	42.5	42.5	60.0
	Tout à fait d'accord	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Les dispositifs existants assurent une prise en charge adéquate de mes droits
sociaux en tant que femme travailleuse.**

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Peu d'accord	3	7.5	7.5	7.5
	Moyennement d'accord	5	12.5	12.5	20.0
	D'accord	19	47.5	47.5	67.5
	Tout à fait d'accord	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Je suis convaincue que mes droits en matière de congé de maternité sont
respectés par mon employeur.**

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Moyennement d'accord	6	15.0	15.0	15.0
	D'accord	13	32.5	32.5	47.5
	Tout à fait d'accord	21	52.5	52.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tableaux des regressions Linéaire Simple

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Variation de R-deux	Modifier les statistiques			Sig. Variation de F
						Variation de F	ddl1	ddl2	
1	.214 ^a	.213	-.013-	2.04548	.013	.504	1	38	.002

a. Prédicteurs : (Constante), juridique_insti

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	2.108	1	2.108	.504	.002 ^b
	de Student	158.992	38	4.184		
	Total	161.100	39			

a. Variable dépendante : droits_femmes

b. Prédicteurs : (Constante), juridique_insti

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	15.945	1.316		12.118	.000
	juridique_insti	.050	.071	.114	.710	.002

a. Variable dépendante : droits_femmes

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Variation de R-deux	Modifier les statistiques			Sig. Variation de F
						Variation de F	ddl1	ddl2	
1	.244 ^a	.159	.035	1.99701	.059	2.396	1	38	.030

a. Prédicteurs : (Constante), économique

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	9.555	1	9.555	2.396	.030 ^b
	de Student	151.545	38	3.988		
	Total	161.100	39			

a. Variable dépendante : droits_femmes

b. Prédicteurs : (Constante), économique

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	18.406	1.054		17.464	.000
	économique	.180	.116	-.244	-1.548	.030

a. Variable dépendante : droits_femmes

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Variation de R-deux	Modifier les statistiques			Sig. Variation de F
						Variation de F	ddl1	ddl2	
1	.449 ^a	.362	.037	1.99419	.062	2.510	1	38	.021

a. Prédicteurs : (Constante), professionnelle

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
	de Student	151.119	38	3.977		
	Total	161.100	39			

a. Variable dépendante : droits_femmes

b. Prédicteurs : (Constante), professionnelle

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	12.814	2.567		4.991	.000
	professionnelle	.303	.191	.249	1.584	.021

a. Variable dépendante : droits_femmes

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Variation de R-deux	Modifier les statistiques			Sig. Variation de F
						Variation de F	ddl1	ddl2	
1	.325 ^a	.316	-.010-	2.04272	.016	.608	1	38	.040

a. Prédicteurs : (Constante), sanitaire_sociale

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	2.537	1	2.537	.608	.040 ^b
	de Student	158.563	38	4.173		
	Total	161.100	39			

a. Variable dépendante : droits_femmes

b. Prédicteurs : (Constante), sanitaire_sociale

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés Bêta	t	Sig.
		B	Erreur standard			
1	(Constante)	17.718	1.159		15.285	.000
	sanitaire_sociale	.087	.112	-.125-	-.780-	.040

a. Variable dépendante : droits_femmes

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Variation de R-deux	Modifier les statistiques			Sig. Variation de F
						Variation de F	ddl1	ddl2	
1	.502 ^a	.410	-.016-	2.04817	.010	.403	1	38	.009

a. Prédicteurs : (Constante), globale_dévaluatio

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	1.690	1	1.690	.403	.009 ^b
	de Student	159.410	38	4.195		
	Total	161.100	39			

a. Variable dépendante : droits_femmes

b. Prédicteurs : (Constante), globale_dévaluatio

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard			
1	(Constante)	17.825	1.570		11.354	.000
	globale_dévaluatio	.130	.205	-.102-	-.635-	.009

a. Variable dépendante : droits_femmes

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Variation de R-deux	Modifier les statistiques			Sig. Variation de F
						Variatio n de F	ddl1	ddl2	
1	.344 ^a	.221	-.005-	2.03747	.021	.807	1	38	.005

a. Prédicteurs : (Constante), culturelle_sociétale

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	3.352	1	3.352	.807	.005 ^b
	de Student	157.748	38	4.151		
	Total	161.100	39			

a. Variable dépendante : droits_femmes

b. Prédicteurs : (Constante), culturelle_sociétale

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard			
1	(Constante)	15.416	1.629		9.465	.000
	culturelle_sociétale	.107	.119	.144	.899	.005

a. Variable dépendante : droits_femmes

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Variation de R-deux	Modifier les statistiques			Sig. Variation de F
						Variation de F	ddl1	ddl2	
1	.657 ^a	.527	.105	1.92329	.127	5.552	1	38	.024

a. Prédicteurs : (Constante), satisfaction_perception

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	20.537	1	20.537	5.552	.024 ^b
	de Student	140.563	38	3.699		
	Total	161.100	39			

a. Variable dépendante : droits_femmes

b. Prédicteurs : (Constante), satisfaction_perception

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	11.453	2.311		4.956	.000
	satisfaction_perception	.329	.140	.357	2.356	.024

a. Variable dépendante : droits_femmes

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Variation de R-deux	Modifier les statistiques			Sig. Variation de F
						Variation de F	ddl1	ddl2	
1	.487 ^a	.218	-.019-	2.05121	.008	.289	1	38	.001

a. Prédicteurs : (Constante), mécanismes_juri

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	1.217	1	1.217	.289	.001 ^b
	de Student	159.883	38	4.207		
	Total	161.100	39			

a. Variable dépendante : droits_femmes

b. Prédicteurs : (Constante), mécanismes_juri

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	15.400	2.715		5.672	.000
	mécanismes_juri	.017	.031	.087	.538	.001

a. Variable dépendante : droits_femmes

ENTER**Récapitulatif des modèles^b**

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.671 ^a	.551	.330	1.66309

a. Prédicteurs : (Constante), globale_dévaluatio, juridique_insti, culturelle_sociétale, économique, satisfaction_perception, sanitaire_sociale, professionnelle

b. Variable dépendante : droits_femmes

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	72.592	7	10.370	3.749	.004 ^b
	de Student	88.508	32	2.766		
	Total	161.100	39			

a. Variable dépendante : droits_femmes

b. Prédicteurs : (Constante), globale_dévaluatio, juridique_insti, culturelle_sociétale, économique, satisfaction_perception, sanitaire_sociale, professionnelle

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	9.288	2.625		3.538	.001
	juridique_insti	.020	.063	.046	.322	.750
	économique	-.413-	.142	-.558-	-2.898-	.007
	professionnelle	.219	.230	.180	.952	.348
	sanitaire_sociale	.076	.131	.110	.584	.563
	culturelle_sociétale	.050	.104	.067	.479	.635
	satisfaction_perception	.599	.161	.650	3.732	.001
	globale_dévaluatio	-.454-	.224	-.357-	-2.020-	.052

STEPWISE

Récapitulatif des modèles^c

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.557 ^a	.527	.305	1.92329
2	.793 ^b	.651	.416	1.68056

a. Prédicteurs : (Constante), satisfaction_perception

b. Prédicteurs : (Constante), satisfaction_perception, économique

c. Variable dépendante : droits_femmes

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	20.537	1	20.537	5.552	.024 ^b
	de Student	140.563	38	3.699		
	Total	161.100	39			
2	Régression	56.601	2	28.301	10.020	.000 ^c
	de Student	104.499	37	2.824		
	Total	161.100	39			

a. Variable dépendante : droits_femmes

b. Prédicteurs : (Constante), satisfaction_perception

c. Prédicteurs : (Constante), satisfaction_perception, économique

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	11.453	2.311		4.956	.000
	satisfaction_perception	.329	.140	.357	2.356	.024
2	(Constante)	10.984	2.023		5.428	.000
	satisfaction_perception	.568	.139	.616	4.081	.000
	économique	-.399-	.112	-.539-	-3.573-	.001